



Pengaruh Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Jakarta Selatan

Desi Ambarsari^a, Sunarti^b

^aUniversitas Muhammadiyah Jakarta, email: desiambarsari2612@gmail.com

^bUniversitas Muhammadiyah Jakarta, email: sunarti@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 04-11-2024

Revised: 30-11-2024

Accepted: 05-01-2025

Keywords: Compensation,
Length of Service,
Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation and length of service on employee performance. The sample for this research consisted of 54 employees who worked as personnel for the South Jakarta Security, Food, Maritime and Agriculture (KPKP) Sub-dept. Data was collected through questionnaires and data analysis using SPSS 24 statistical tools. The research results show that compensation has a significant and influential effect on employee performance at the South Jakarta Resilience, Food, Maritime and Agriculture (KPKP) Sub-dept. because the tcount value is greater than ttable with a value of $2.888 > 2.007$. Apart from that, it is known that the sig value is 0.006, where the sig value is smaller than 0.05 or $0.006 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that compensation has a significant effect on the performance of employees of the South Jakarta KPKP Sub-Department. It is known that the calculated t value of 2.913 is greater than the t table with a value of 2.007 ($2.913 > 2.007$), with a sig level of $0.005 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that work period has a significant effect on employee performance. South Jakarta KPKP Sub-agency.

Kata Kunci: Kompensasi Masa Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini terdiri dari 54 pegawai yang bekerja sebagai tenaga Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Jakarta Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis data menggunakan perangkat statistic SPSS 24. Hasil Penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Jakarta Selatan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $2,888 > 2,007$. Selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,006, dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sudin KPKP Jakarta Selatan. Masa kerja diketahui nilai t_{hitung} sejumlah 2,913 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,007 ($2,913 > 2,007$), dengan tingkat sig sebesar $0,005 < 0,05$ maka, dapat di simpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sudin KPKP Jakarta Selatan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia sangat menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Karena dibalik berkembangnya sebuah perusahaan peran kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan yang sama – sama saling membutuhkan dan menguntungkan kedua belah pihak. Salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja suatu instansi adalah kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi organisasi seperti Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Jakarta Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsi, sehingga tujuan KPKP yang tercantum dalam visi dan misi KPKP dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Kota Adm Jakarta Selatan? 2. Apakah ada pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Kota Adm. Jakarta Selatan? 3. Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Masa Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Kota Adm. Jakarta Selatan?

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai. Kinerja pegawai menurut Wilson Banangun (2015; hal. 231) “Kinerja Karyawan (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Mathis dalam Lufitasari (2014; hal 7): “Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”. Meningkatnya kinerja karyawan akan menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Kompensasi adalah aspek yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Ini merupakan hal yang tak terpisahkan dari keberadaan karyawan itu sendiri. Perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:316), kompensasi adalah imbalan berupa uang yang diterima karyawan sebagai hasil dari posisinya dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Masa kerja memberikan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang penting bagi seorang karyawan. Pengalaman tersebut memungkinkan karyawan memiliki sikap kerja yang terampil, responsif, tenang, serta mampu menganalisis dan mengatasi kesulitan. Dalam Nitisemito (2011, hal. 35), masa kerja adalah durasi atau lamanya lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau kantor.

Perumusan hipotesis dari variabel penelitian ini adalah: a). H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan Dan Pertanian Kota Adm. Jakarta Selatan. b). H2: Terdapat pengaruh Masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan Dan Pertanian Kota Adm. Jakarta Selatan. c). H3: Terdapat pengaruh kompensasi dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan Dan Pertanian Kota Adm. Jakarta Selatan

METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana hubungan antara variabel X (Kompensasi dan Masa Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Dengan metode asosiatif maka peneliti berharap dapat mengetahui apakah hubungan antar variabel Kompensasi (X1) dan Masa Kerja (X2) mempunyai hubungan positif yang signifikan ataupun sebaliknya terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara tertulis

yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian berdasarkan skala pengukuran. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka. Pengujian instrument penelitian adalah a. Uji Validitas b. Uji Reliabilitas. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik. Analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dan pengujian dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Kota. Adm Jakarta Selatan merupakan responden yang diambil dalam penelitian ini. Dengan penyebaran kuesioner sebanyak 54 kuesioner. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (56%) dan perempuan sebanyak 24 orang (44%). Berdasarkan tingkat Pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA = 17 orang (32 %), Diploma=4 orang (7%), S1=28 orang (52%) dan S2 sebanyak 5 orang (9%), dengan masa kerja < 25 tahun sebanyak 12 orang (22%), 26-35 tahun sebanyak 16 orang (30%), 36-50 tahun sebanyak 18 orang (15%) dan >50 tahun sebanyak 8 (15%).

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software* SPP versi 24. Pada penelitian ini r tabel (df= 54 – 2) sebesar 0,2681 dengan tingkat signifikan 0,05. Suatu item dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	r hitung		r tabel	keterangan
INSTRUMEN _1	0.731**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _2	0.702**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _3	0.770**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _4	0.714**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _5	0.703**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _6	0.764**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _7	0.594**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _8	0.693**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _9	0.615**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _10	0.623*	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _11	0.571*	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _12	0.792*	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _13	0.666*	>	0.2681	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Masa Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN _1	0.553**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _2	0.874**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _3	0.899**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _4	0.864**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _5	0.874**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _6	0.899**	>	0.2681	VALID

sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung		r tabel	keterangan
INSTRUMEN _1	0.784*	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _2	0.748**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _3	0.794**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _4	0.595**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _5	0.705**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _6	0.640**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _7	0.628**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _8	0.791**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _9	0.692**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _10	0.775**	>	0.2681	VALID
INSTRUMEN _11	0.752**	>	0.2681	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Tabel 1, 2 dan 3 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk seluruh item pernyataan pada tiap variabel terbukti valid, karena semua item nilai r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

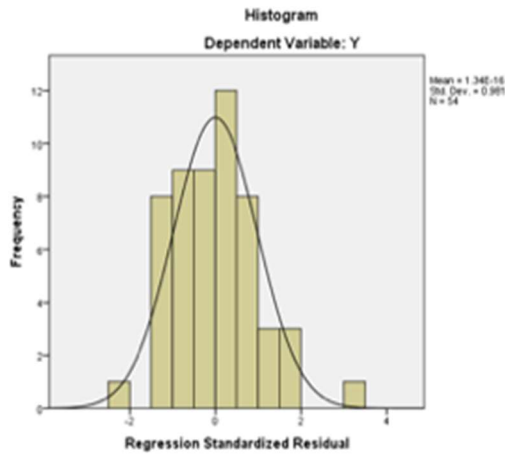
Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompensasi	0.908	0.600	RELIABEL
Masa Kerja	0.901	0.600	RELIABEL
Kinerja Pegawai	0.896	0.600	RELIABEL

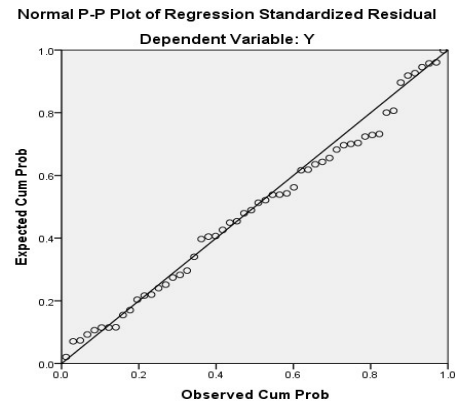
Berdasarkan tabel memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,908 0,901, dan 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi, masa kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan baik dan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



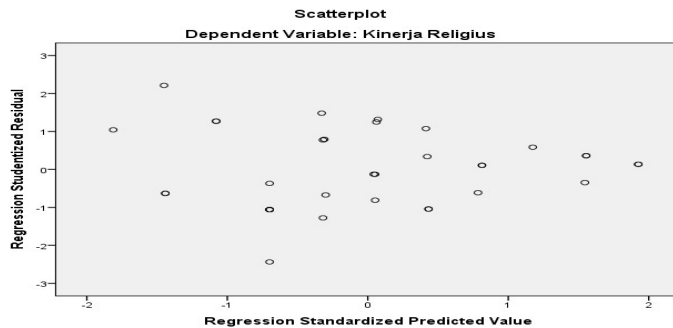
Grafik Histogram



Grafik Normal P-Plot

Pada tabel uji normalitas dapat terlihat dari tabel pada grafik histogram dan grafik normal P-Plot. Sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas



Grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak dapat membentuk pola tertentu dengan jelas, Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel terkait layak diuji serta digunakan dalam penelitian.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.698	5.322		0.319	0.751	
	Kompensasi	0.423	0.147	0.408	2.888	0.006	0.394
	Masa Kerja	0.814	0.280	0.412	2.913	0.005	0.394

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $2,539 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,394$, dan $0,394 > 0,10$ dalam variabel yang digunakan pada penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3. Tehnik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 5, terlihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,698 + 0,423X_1 + 0,814X_2$$

Interpretasi nilai :

- i. Nilai konstanta sebesar 1,698 yang menunjukkan bahwa Y (kinerja pegawai) nilai 1,698 dengan menganggap variabel independen (kompensasi dan masa kerja) dianggap konstan atau tetap.
- ii. Pada variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai koefisien regresi kearah positif sebesar 0,432 berarti jika variabel X_1 mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan variabel Y bertambah sebesar 43,2%.
- iii. Pada variabel masa kerja (X_2) menunjukkan nilai koefisien regresi kearah positif sebesar 0,814 berarti jika variabel X_2 mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 81,4%. Jadi apabila masa kerja sudah lama maka kinerja pegawai akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- i. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,888 > 2,007$) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Jakarta Selatan.
- ii. Pengaruh Masa Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,913 > 2,007$) dengan nilai signifikan dari variabel Masa Kerja (X_2) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel masa kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Suku Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan, dan Pertanian (KPKP) Jakarta Selatan.

b. Uji Simultan (F)

Tabel 6
Uji Secara Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	881.829	2	440.915	37.973	0.000 ^b
Residual	592.171	51	11.611		
Total	1474.0000	53			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar $37,973 > 3,179$ selain itu diketahui nilai sig lebih kecil dari 0,000 atau $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya Kompensasi (X₁) dan Masa Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas (KPKP) Kota Adm. Jakarta Selatan, hasil ini diperoleh dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 2,888 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007 ($2,888 > 2,007$) dengan tingkat sig sebesar $0,006 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas (KPKP) Kota Adm. Jakarta Selatan, hasil ini diperoleh dari uji t yang menunjukkan nilai thitung variabel masa kerja sebesar 2,913 lebih besar dari ttabel sebesar 2,007 ($2,913 < 2,007$) dengan tingkat sig sebesar $0,005 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi dan Masa Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui nilai fhitung sebesar 37,973 lebih besar dari ftabel yaitu 3,179 ($37,973 > 3,179$) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Kompensasi dan variabel Masa Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Suku Dinas (KPKP) Kota Adm. Jakarta Selatan. Keterbatasan dalam penelitian ini dilakukan di suatu organisasi atau industri tertentu, yang membuat sulit untuk menggeneralisasikan temuan tersebut ke berbagai konteks atau sektor lainnya. Dan penggunaan metode pengumpulan data tertentu, seperti kuesioner atau wawancara, dapat membatasi validitas temuan. Selain itu, partisipan mungkin memberikan jawaban yang diharapkan daripada jawaban yang sesungguhnya.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan memperbanyak variabel lain yang lebih tepat dan kondisional dengan metode penelitian yang lebih kompleks tentang kinerja pegawai pada direktorat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio F. Wayne. 2011. *Managing Human Resource*. Colorado: Mc Graw
- Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press
- Dr. Subadi, tikno. 2014. *Pengantar ekonomi dan bisnis*. Jakarta : CV Rizeva Utama
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan . 2016. *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT bumi aksara
- Edison dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Dana Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Indonesia Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Peneletian*. Jakarta : Mitra Wacana.
- Ir. M. Budihardjo. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup)
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Graha Media
- Priyanto. 2013. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Reza Pratama, S.E., M.M. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Grup Penerbitan CV Budi Utama
- Rivai, Veithzal dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manual Untuk Perusahaan dan Teori Kepabrik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai Veitzhal. 2011. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta Indonesia
- Ramadhani, I., Prasilowati, S. L., & Suyanto, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas di PT. Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 13-24.fe
- Subianto, M. (2016). Pengaruh KOMPENSASI dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*.(<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03)