



Signaling, Volume 13, Nomor 2, September 2024

P-ISSN 2085-2304; E-ISSN 2775-6122, pp.172-178

<https://jurnal.ftikomibn.ac.id/index.php/signaling>

Akreditasi SINTA 5 SK Nomor: 230/E/KPT/2022

Received: 18 Juli 2024; Revised: 21 Juli 2024; Accepted: 22 Agustus 2024

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HONORER DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

Marlinda¹, Rasidah Nasrah², Arfimasri³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

^{1,2,3}Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat

E-mail : marlindafernandez13@gmail.com¹ , rasidahnasrah82@gmail.com², arfimasri76@gmail.com³

Abstrak

Berdasarkan survey awal berupa wawancara langsung kepada pegawai honorer pada Sekretariat Daerah Kota Solok, ditemukan suatu kondisi dimana sebagian besar pegawai kurang merasa diperhatikan dalam hal kompensasi. Dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada mereka dirasa masih kurang seperti kompensasi langsung seperti honor, insentif, dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, karena ada ketidaksesuaian antara beban kerja dengan pemberian honor, sedangkan kompensasi secara tidak langsung dalam bentuk fasilitas liburan, asuransi, pelayanan dan kesehatan masih kurang mensahjetrakan pegawainya, dikarenakan atasan yang masih kurang memperhatikan dan dampaknya karyawan merasa tidak puas, sementara instansi harus tercapai optimal. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer melalui penyebaran kuesioner mengenai pengembangan karir dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*, yaitu sebanyak 88 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,272 > 1,9879$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $4,092 > 1,9879$ dan nilai tidak signifikasinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dari uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,821 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Hal ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Honorer di Sekrtariat Daerah Kota Solok.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi dan Produkvtas Kerja

Abstract

Based on an initial survey in the form of direct interviews with honorary employees at the Solok City Regional Secretariat, a condition was found where most employees felt less cared for in terms of compensation. Judging from the compensation given to them, it was felt that it was still lacking, such as direct compensation such as honorariums, incentives, and allowances given did not match what they expected, because there was a mismatch between the workload and the provision of honorariums, while indirect compensation in the form of vacation facilities, insurance, services and health were still less than satisfactory for employees, because

superiors still paid less attention and the impact was that employees felt dissatisfied, while the agency had to achieve optimal results. The purpose of the study was to determine the effect of career development and compensation on the work productivity of honorary employees at the Solok City Regional Secretariat. This type of research uses descriptive with a quantitative approach. The data source used in this study was primary through the distribution of questionnaires regarding career development and compensation on employee work productivity. The sampling technique was carried out by total sampling, which was 88 people. The results of the study showed that partially career development had a positive effect on work productivity, the t-count value was greater than the t table, which was $5.272 > 1.9879$, and the significant value was $0.000 < 0.05$ and compensation had a positive effect on work productivity, the t-count value was also greater than the t table, which was $4.092 > 1.9879$ and the non-significant value was $0.000 < 0.05$. Based on the F test, the F-count value was 16.821 and the F-table value was 3.10. This states that simultaneously career development and compensation have a positive effect on work productivity of Honorary employees at the Solok City Regional Secretariat.

Keywords: Career Development, Compensation and Work Productivity

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan, (Sinaga, 2015). Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan merupakan unsur penting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru, memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan sosial. (Akhyadi & Sadikin, 2015)

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Program pengembangan karyawan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk memberikan kepastian jenjang karier yang akan dicapainya sesuai dengan *key performance indicator* (KPI) yang dihasilkan karyawan.

Keberhasilan karyawan dalam Keberhasilan karyawan dalam pengembangan karir diikuti dengan kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi secara adil dan layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, (Sinaga, 2015).

Kompensasi penting diberikan bagi karyawan, karena ada atau tidak adanya kompensasi secara langsung ataupun tidak langsung menjadi ukuran terhadap kepuasan karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin perusahaan yang baik harus memperhatikan pegawainya sehingga dengan adanya kompensasi diharapkan dapat memacu kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. pemberian kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja dan dapat juga untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Setiap perusahaan tidak sama dalam

memberikan kompensasi baik dalam bentuk upah maupun bonus, ataupun insentif. Tergantung pada kemampuan dan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan.

Dalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti organisasi dalam melaksanakan semua kegiatan tidak terlepas dari peranan unsur manusia sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja ini perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal adalah dengan memberikan penghasilan atau kompensasi yang memadai dari pihak organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan pada umumnya manusia bekerja untuk mencapai pendapatan.

Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai. Mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok saja, tetapi juga mendapatkan kompensasi dalam bentuk lainnya (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) untuk dapat meningkatkan kebutuhan fisik umumnya. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan.

Berdasarkan survey awal berupa wawancara langsung kepada pegawai honorer pada Sekretariat Daerah Kota Solok, ditemukan suatu kondisi dimana sebagian besar pegawai kurang merasa diperhatikan dalam hal kompensasi. Dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada mereka dirasa masih kurang seperti kompensasi langsung seperti honor, insentif, dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, karena ada ketidaksesuaian antara beban kerja dengan pemberian honor, sedangkan kompensasi secara tidak langsung dalam bentuk fasilitas liburan, asuransi, pelayanan dan kesehatan masih kurang mensahjetrakan pegawainya, dikarenakan atasan yang masih kurang memperhatikan dan dampaknya karyawan merasa tidak puas, sementara instansi harus tercapai optimal. Produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi organisasi, apabila dalam perusahaan keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang akan menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja, (Sedarmayanti, 2014).

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi Sikap mental dapat berupa kerukunan bekerja, disiplin dalam bekerja maupun keinginan untuk menambah pengetahuan. Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk merealisasikan tujuan instansi, (Agusman et al., 2024).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: "*mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini*, (Maulana, 2020)

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergabung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan, (Nawawi, 2014).

Pengembangan karir adalah untuk melakukan perencanaan karier dalam rangka meningkatkan karier pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karier seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini tetapi juga mengharapkan ada perubahan pada kemauan dan ada yang diberikan kepadanya untuk mau ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan bosan pada tempat yang itu-itu saja ia selalu mengharapkan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya, (Sriyanti et al., 2023).

Karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang), (Anoraga, 2015). Karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, (Handoko, 2014). Sedangkan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, (Samsudin, 2016).

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya, (Nawwi, 2014). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, (Mangkunegara, 2018).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja”, (Wilson, 2017).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan yang menunjukkan nilai jasa dimata pembeli dan penjual/pemberi kerja dan pemberi tenaga. Nilai eksternal suatu jabatan harga pasar terutama ditentukan oleh hukum penawaran dan permintaan” (Maulana, 2020). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2014).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan objek penelitian ini adalah di Sekretariat Daerah Kota Solok yang beralamat di Jl. Lubuk Sikarah No. 89 Kelurahan Lubuk Sikarah Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok. Penelitian

yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif dipilih karena dalam penelitian ini melakukan gambaran secara luas terhadap obyek kemudian dilakukan analisis terhadap permasalahan yang ada. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok yang berjumlah 88 orang yang berarti telah memenuhi batas kualitas maksimal sampel yang harus diambil sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu menggunakan *total sampling*, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan (kuisisioner / angket) tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 20,451 + 0,468 X_1 + 0,283 X_2$ dimana $a = 20,451$, $b_1 = 0,468$, dan $b_2 = 0,283$ hal ini menggambarkan bahwa pengembangan karir, dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Honorer dimana produktivitas pegawai sudah ada sebesar 20,451 dan apabila terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,468 satuan dan terjadi peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan maka produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,283 satuan di Sekretariat Daerah Kota Solok. Hasil nilai angka R^2 (*R square*) sebesar 0,579 atau 57,9% hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1), dan Pemberian Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pelatihan dan motivasi pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,272 > 1,9879$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai di Honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $4,092 > 1,9879$ dan nilai tidak signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai di Honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok. Berdasarkan dari uji F tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,821 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Artinya dari hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,821 > 3,10$) ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai Honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok

DAFTAR PUSTAKA

Agusman, A., Sriyanti, E., Indrawati, N., Manajemen, P. S., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.

- Sriyanti, E., Nirwana, I., & Rika, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Akhyadi dan Sadikin, Usman. (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. *Jurnal Manajemen*. 2(3) : 172–185 ISSN 2355 – 5408.
- Anaroga. (2015). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dessler. (2017), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta, Penerbit : Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014.) Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H.M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kawulusan, Jumani. (2016). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1) : 71-79.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, Soffi. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat”. *Jurnal Manajemen*. 5(1) : 486.
- Maulana, Rukmini. (2020). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyer”. *Jurnal Manajemen*. ISSN 1412-629X. 17(2) : 49-60
- Mulyono. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Saksono, Endang, (2015). “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. 8(2) : 99-110.
- Samdudin, Bambang. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Sulita.
- Sedarmayanti, (2014), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banjarmasin: Bumi Aksara.
- Sihotang. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Sinaga, Yulianto Kuriawa, (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global. *Jurnal Manajemen*. ISSN 1412-629X. 17(2) : 49-60
- Sinungan. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Banjarmasin: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Syaifullah, dan Sari, Indah. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. *Jurnal SENAR*. 1(1) : 1-4.

Wilson, Bangun. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.