



Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek

Fachren Fernanda

Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 11 Februari 2023

Revised: 27 Februari 2023

Accepted: 12 Maret 2023

Human Resources (HR) is the driving force and manager of the company's operational and management systems in achieving company goals, so HR performance greatly influences company performance and becomes an important indicator of achieving company goals. Understanding the importance of the role of HR, companies must be able to grow, encourage, and strive for HR to work efficiently and effectively, and produce work performance. Work performance is influenced by internal factors that exist in employees and external factors, including compensation and work relations. This study aims to analyze the effect of compensation and employment relations on the work performance of production division employees at PT. Fertilizer Kujang Cikampek. Researchers used a quantitative research method with a descriptive verification design. Research data collection was in the form of distributing questionnaires to 206 employees, as well as interviews and literature studies. Primary data was assessed for variable scores using a Likert Scale, then tested for validity and reliability, as well as the Classical Assumption test. Test the hypothesis using multiple linear regression analysis, T test and F test. The results show that Compensation has an influence on Work Relations, Compensation has an influence on Work Performance, Work Relations has an influence on Work Performance, and Compensation and Work Relations have a simultaneous influence on Work performance.

Keywords: Human Resources, Compensation, Work Relations, Work Performance.

(*) Corresponding Author: 1810631020138@student.unsika.ac.id

How to Cite: Fernanda, F. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Hubungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 240-249. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7984424>

PENDAHULUAN

Perkembangan dan perubahan peradaban umat manusia yang sangat cepat, tentunya berpengaruh besar pada dunia industri, khususnya terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tak hanya berpengetahuan dan terampil, tetapi juga memiliki kecakapan hidup (*life skills*) sehingga mudah beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dan cara bekerja yang bisa terjadi sewaktu-waktu. Misalnya, pada masa pandemi covid ini mendadak banyak perusahaan yang menerapkan sistem bekerja di rumah (*work from home*), yang tentunya juga akan mengubah kinerja dan budaya organisasi suatu perusahaan. Pengelolaan SDM saat ini menghadapi perubahan yang sangat mendadak akibat pandemi Covid-19, seperti adanya pembatasan sosial berskala besar atau semi *lockdown* di beberapa daerah yang menyebabkan pembatasan aktivitas. Kondisi keterbatasan yang ada dalam jangka panjang tentunya akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi (Widaningsih et al., 2020).

Untuk mempertahankan dan meningkatkan persaingan yang sehat terutama di antara industri, tenaga kerja berpengetahuan dan terampil merupakan faktor



kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan setiap negara maju (Salleh dan Sulaiman, 2015). Sebab SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Manusia yang menjadi motor penggerak dan pengelola sistem operasional dan manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting. Tanpa adanya manajemen SDM yang baik, maka peningkatan kinerja perusahaan sulit dicapai. Sehingga peranan manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja SDM sangat diperlukan (Chotimah & Nisa, 2019).

Peran manajemen SDM dalam lingkungan bisnis adalah untuk menyatukan orang-orang yang menjalankan berbagai fungsi yang berbeda untuk mencapai tujuan bisnis bersama. Manajemen SDM juga diakui memainkan peran yang penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Manajemen SDM memiliki tugas untuk mengelola SDM dalam organisasi yaitu karyawan secara efektif dan efisien agar tercipta kepuasan kerja karyawan yang dapat membawa peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Fungsi manajemen yang efektif akan menggunakan cara yang tidak merugikan pihak manapun untuk mencapai semua tujuan tersebut. Selain itu, manajemen SDM juga harus memastikan kepatuhan organisasi terhadap beberapa undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di setiap daerah (Sisca et al., 2020).

Tujuan manajemen SDM adalah untuk memperkerjakan dan mempertahankan orang yang tepat dalam organisasi dengan cara mengembangkan sebuah sistem bisnis yang mampu mendukung dan memotivasi mereka, serta membantu menyelaraskan antara sasaran setiap departemen dengan sasaran organisasi secara keseluruhan (Sisca et al., 2020). Manajemen SDM juga harus mampu menumbuhkan, mendorong, dan mengusahakan supaya SDM dapat bekerja secara efisien dan efektif, serta menghasilkan prestasi kerja. Karena itu, manajemen SDM harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya kompensasi dan hubungan kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). (Handoko, 2012) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi dalam mengevaluasi atau menilai karyawannya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan prestasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi berupa gaji dan insentif. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah reward ekstra bagi karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar kinerjanya. Perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan agar lebih giat meningkatkan motivasi kerja dalam diri mereka, sehingga meningkatkan produktivitas, kinerja dan prestasi kerja (Pramudiarta, 2015).

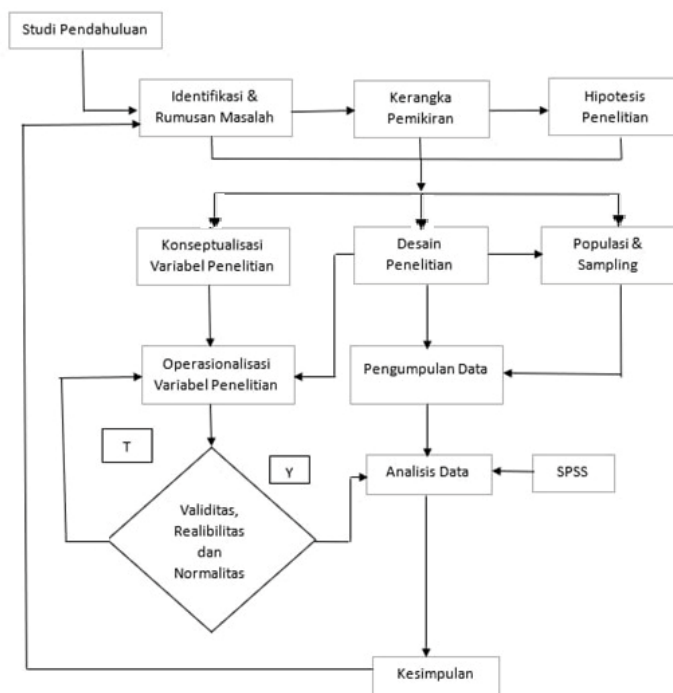
Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Hubungan kerja mengacu pada situasi yang terjadi, termasuk hubungan kerja dengan atasan, hubungan

dengan rekan kerja dan bawahan dalam perusahaan. Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif, seperti nyaman atau tidaknya (Soedarmayanti, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Situngki (2013) kompensasi finansial, hubungan kerja dan lingkungan kerja Secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel hubungan kerja dikatakan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dukungan antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan hubungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek.

METODE PENELITIAN

Agar menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien, penulis kemudian membuat sebuah desain penelitian, yaitu suatu kerangka rencana kerja yang akan dilaksanakan oleh penulis. Desain penelitian yang dibuat penulis adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pupuk Kujang Cikampek bagian produksi yang berjumlah 421 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga jumlah sampel adalah 206 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2021). *Stratified random sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang mengambil sampel berdasarkan strata populasi, yang dilakukan pada saat terjadi pola tidak seragam. Strata demi strata harus dibagi lagi untuk mengurangi ketidakseragaman. Kemudian dari masing-masing strata tersebut, sampel dipilih secara acak sesuai dengan proporsinya. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek yang berstatus karyawan tetap.

Pengumpulan data penelitian berupa penyebaran kuesioner kepada 206 karyawan, serta wawancara dan studi kepustakaan. Data primer dinilai skor variabelnya menggunakan Skala Likert, selanjutnya diuji validitas dan realibilitasnya, serta dilakukan uji Asumsi Klasik. Uji hipotesa menggunakan analisa regresi linier berganda, uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pupuk Kujang didirikan pada tanggal 9 Juni 1975 dengan dana US\$ 260 juta merupakan pinjaman dari Pemerintah Iran sebesar US\$ 200 Juta, serta Penyertaan Modal Pemerintah (PMP) Indonesia sebesar US\$ 60 juta. Pinjaman kepada Pemerintah Iran telah dilunasi tahun 1989. Pembangunan pabrik Pupuk Kujang pertama yang kemudian diberi nama Pabrik Kujang 1A dengan kapasitas produksi 570.000 ton/tahun urea dan 330.000 ton/tahun amoniak pembangunannya dilaksanakan oleh kontraktor utama *Kellogg Overseas Corporation* (USA) dan *Toyo Engineering Corporation* (Japan). Pembangunan Pabrik Kujang 1A ini berhasil dibangun selama 36 bulan dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Soeharto pada tanggal 12 Desember 1978. PT. Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan dari BUMN Pupuk di Indonesia yaitu PT. Pupuk Indonesia Holding Company.

Sejalan dengan perkembangannya di usia pabrik yang semakin tua, membawa konsekuensi kepada pembebanan biaya pemeliharaan yang semakin tinggi dan *down time* yang semakin meningkat pula. Penanggulangan masalah tersebut memerlukan dana yang besar terutama untuk *replacement* dan rekondisi beberapa peralatan inti. Untuk mengantisipasi masalah tersebut PT. Pupuk Kujang telah menyusun *action plan* sehingga kesinambungan usaha dapat terus berjalan. Salah satu rencana yang sudah dilaksanakan adalah penggantian reaktor urea pada tahun 2001 dan pembangunan Pabrik Kujang 1B.

Pembangunan Pabrik Kujang 1B dengan kapasitas produksi 570.000 ton/tahun urea dan 330.000 ton/tahun amonia dilaksanakan oleh kontraktor utama Toyo Engineering Corporation (TEC) Japan dan didukung oleh 2 (dua) kontraktor dalam negeri yaitu PT. Rekayasa Industri dan PT. Inti Karya Persada Teknik. Pembangunan Pabrik Kujang 1B ditempuh dalam waktu 36 bulan, dimulai tanggal 1 Oktober 2003 sampai dengan 6 September 2005. Selain dari *equity* yang dimiliki oleh PT Pupuk Kujang, pendanaan proyek ini diperoleh dari pinjaman Japan Bank for International Cooperation (JBIC) sebesar JPY 27.048.700.000. Peresmian Pabrik Kujang 1B dilakukan oleh Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 3 April 2006.

Pada tanggal 4 Januari 2011, PT. Pupuk Kujang melakukan *Kredit Refinancing* pembangunan pabrik Kujang 1B melalui proses *Take Over* oleh 4 perbankan nasional. Hal ini merupakan langkah untuk menghindari fluktuasi utang luar negeri atas mata uang asing yen, serta merupakan arahan dari para pemegang

saham serta implementasi dari Surat Kementerian BUMN no. S-33/MBU/2008 tentang Pengelolaan Pinjaman & Dana Dalam Valuta Asing. Dengan *Kredit Refinancing* ini, PT. Pupuk Kujang meminjam uang sebesar Rp 1,9 triliun kepada 4 bank nasional yaitu Bank BRI, BNI, Mandiri, dan BCA. Uang tersebut digunakan untuk membeli yen dan membayar utang kepada JBIC. Rencana pembayaran PT. Pupuk Kujang kepada 4 perbankan nasional akan dilakukan dalam jangka waktu 8 tahun mulai 2012 hingga 2019.

Peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 206 orang, karyawan tetap PT. Pupuk Kujang Cikampek bagian produksi, yang menjadi responden pada penelitian ini. Data primer dari kuesioner tersebut kemudian ditentukan nilai skor variabelnya menggunakan Skala Likert, yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilakukan uji asumsi klasi. Selanjutnya peneliti melakukan analisa regresi linier berganda untuk mengetahui sejauhmana hubungan dan pengaruh kompensasi dan hubungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi produksi PT. Pupuk Kujang Cikampek.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui uji validasi, diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan setiap nilai r hitung memiliki nilai $>$ nilai kritis (0,3). Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi juga dapat diketahui bahwasanya setiap nilai signifikansi $<$ 0,05.

Hasil dari pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa dihasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,954. Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa *item* kuesioner dalam penelitian telah reliabel. Selain itu hal tersebut mengindikasikan bahwa responden penelitian akan menjawab secara konstan jika dilakukan penelitian ulang di waktu yang akan datang dengan kondisi yang sama.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,05. Artinya, model penelitian telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hubungan antara kompensasi dan hubungan kerja terhadap prestasi kerja dapat diketahui pada hasil analisis korelasi pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi

			Correlations		
			Ko mpensasi	H ubungan Kerja	P restasi Kerja
Ko mpensasi	Pea rson Correlation		1	.904**	.926**
	Sig. (2-tailed)			0,000	0,000
	N		206	206	206
Hub	Pea		.904	1	.

Hubungan Kerja	Person	**		0,889**
Correlation				
Sig.	(2-tailed)	0,000		0,000
N		206	206	206
Prestasi Kerja	Person	.926**	0,889**	0,889**
Correlation				
Sig.	(2-tailed)	0,000	0,000	0,000
N		206	206	206
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tabel 1 menunjukkan Korelasi variabel Kompensasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) didapatkan nilai sebesar 0,926 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menandakan hubungan dari Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja berada pada kategori Sangat Kuat. Sedangkan Korelasi variabel Hubungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) didapatkan nilai sebesar 0,889 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menandakan hubungan dari Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja berada pada kategori Sangat Kuat.

Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa pengaruh dari Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 0,926. Sehingga didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 ($0,926^2$). Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 85,7%. Pengaruh dari Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 0,889. Sehingga didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,790 ($0,889^2$). Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 79%.

Berikut hasil dari pengolahan data dengan bantuan SPSS yang menampilkan nilai koefisien jalur kompensasi dan hubungan kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 2 Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh TidakLangsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Kompensasi	0,669	0,447	...	0,171	0,6192
Hubungan Kerja	0,284	0,080	0,171	...	0,2523
Total					0,872
Total Pengaruh Variabel Lain					0,128

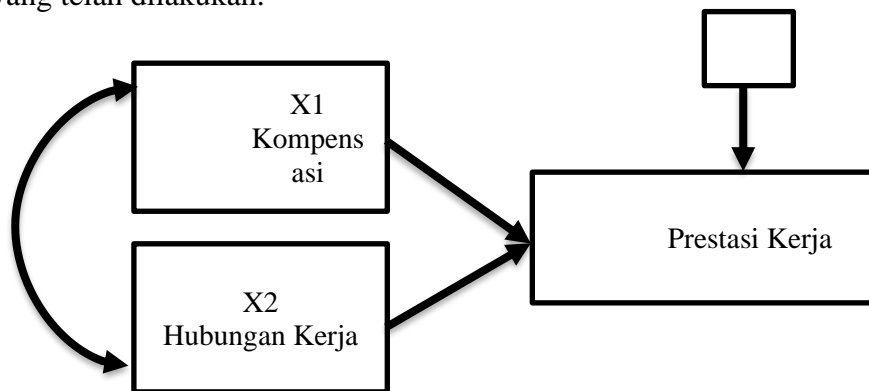
Tabel di atas menampilkan hasil perhitungan pengaruh simultan dari Kompensasi dan Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,872 atau 87,2%. Sedangkan total pengaruh dari variabel lainnya sebesar 0,12 atau 12,8%.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.934 ^a	.872	.871	3.295

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan, yang menunjukkan bahwa pengaruh dari Kompensasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 0,926. Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 0,926 atau 92.6%. sedangkan sisanya sebesar 0,074 atau 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang telah dilakukan.



Gambar 1 Hasil Analisa Jalur

Gambar 1 menunjukkan bahwa didapatkan persamaan analisis jalur sebagaimana berikut: $Y = 0,669 + 0,284 + \rho y\epsilon$

Tabel 4 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	2.420	1.030		2.350	.020
	Kompensasi	.732	.064	.669	30.714	.000
	Hubungan Kerja	.601	.125	.284	5.664	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 30,714 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pupuk Kujang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra and Bagia (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Garuda Agung Kencana sebesar 64,6%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Asnawi (2016) melalui pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja. Disain sistem kompensasi yang tepat merupakan faktor penting bagi setiap instansi. Dalam situasi bisnis yang sangat ketat, organisasi juga integrasi antara disain kompensasi yang handal akan dapat mengantar instansi menuju ke arah *sustainable organization* yang akan pernah lapuk oleh perubahan zaman. Dan sejalan dengan Penelitian lain dilakukan oleh Chyntia Lamalewa et al., (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan pengaruh Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 5,664 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mengindikasikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Hubungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pupuk Kujang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novayana & Sudarma (2014) Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14980.946	2	7490.473	690.062	.000 ^b
	Residual	2203.520	203	10.855		

Total	17184.4 66	205		
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja				
b. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja, Kompensasi				

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Kerja dan Hubungan Kerja pada hasil pengujian F Statistik didapatkan nilai F hitung 690,062 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan hubungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Kujang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kompensasi berdasarkan hasil kuesioner berada pada kriteria setuju yang artinya karyawan bagian Divisi Produksi menunjukkan respon yang baik atas Kompensasi pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Hubungan Kerja berdasarkan hasil kuesioner berada pada kriteria setuju yang artinya karyawan bagian Divisi Produksi menunjukkan respon yang baik atas Hubungan Kerja yang terjadi pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Prestasi Kerja berdasarkan hasil kuesioner berada pada kriteria setuju yang artinya karyawan bagian Divisi Produksi menunjukkan respon yang baik atas Prestasi Kerja pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

Kompensasi dan Hubungan Kerja memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat dan positif. Kompensasi dan Hubungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Pupuk Kujang Cikampek. Kompensasi dan Hubungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016). Hubungan Antara Kompensasi Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Warta Edisi* : 50.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- Hani T Handoko. (2012). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas*. BPF.
- Lamalewa, F., Kore, E. L. R., & Kalalo, C. N. (2018). The influence of practices of human resources management, compensation, work satisfaction and motivation on performance of bank employees in Merauke City. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(10), 64–71.
- Malayu P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia E disisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Novayana, E., & Sudarma, N. (2014). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Bpr Sari Dananiaga Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 255033.
- Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2 (2).
- Rizal Pramudiarta. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Entitas Akuntansi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pegawai SKPD di Kabupaten Batang dan Kabupaten Kendal). *Skripsi, Program Sa*.
- Salleh, K. M., & Sulaiman, N. L. (2015). Technical skills evaluation based on competency model for human resources development in technical and vocational education. *Asian Social Science*, 11(16), 74–79.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butar-Butar, M., Simamarta, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Situngkir, S. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(8), 254174.
- Soedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193.