

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE KOTA PALOPO

Ilma¹⁾, Muhammad Kasran²⁾, Saharuddin³⁾

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Palopo Jl. Jendral Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Selatan, Kota Palopo.**

Email: ilmatamba11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder. Metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 34 (tiga puluh empat) karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y), sedangkan Promosi jabatan (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Melalui uji f (simultan) semua variabel independen yaitu Kompensasi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Promosi Jabatan dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether Compensation and Job Promotion have a positive effect on Employee Productivity at PT. Mandiri Utama Finance Palopo City. The research method used is a quantitative method using primary and secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 34 (thirty four) employees at PT. Mandiri Utama Finance Palopo City. The analysis in this study used multiple linear regression analysis using the SPSS (statistical product and service solution) version 20 program. The results showed that compensation (X_1) had a positive effect on employee work productivity (Y), while job promotion (X_2) had no positive effect on employee work productivity (Y). Through the f test (simultaneous) all independent variables, namely Compensation and Job Promotion, together have a positive effect on the dependent variable, namely Employee Productivity.

Keywords: Compensation, Job Promotion and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penggunaan sumberdaya manusia dapat dilakukan secara efektif, yang merupakan kunci tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas dari karyawan itu sendiri. Salah satu unsur pokok dalam perusahaan adalah kesediaan dan kemauan para karyawan untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama pada perusahaan. Konsep ini memfokuskan bagaimana orang yang bekerja diperlakukan secara manusiawi, bagaimana pemberian kompensasi, dan pelaksanaan promosi yang dilakukan dapat dilaksanakan secara adil dengan mempertimbangkan aspek-aspek pemenuhan persyaratan, yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Muchdarsah Sinungan (2005) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar tidak terjadi penurunan maka diperlukan kestabilan produktivitas kerja oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan adalah melalui pemberian kompensasi, kompensasi bukan hanya penting tetapi juga merupakan pendorong utama seseorang untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas, oleh karena itu setiap perusahaan harus menetapkan kompensasi yang adil dan sesuai bagi setiap karyawan. Gaol (2014: 310) Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Selain kompensasi promosi jabatan juga berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan adanya sistem kompensasi dan pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan beranggapan bahwa mereka juga dapat memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi jabatan atau peningkatan karir merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan pada saat karyawan telah melaksanakan tanggung jawab serta ikut mencapai tujuan dalam perusahaan. Mathis dan Jacson (2006: 11) Promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.

Isu penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo sering muncul akibat tidak sesuai harapan dengan kenyataan yang ada. Produktivitas kerja karyawan menurun kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor penyebabnya sesuai hasil pengamatan dilapangan antara lain

kecemburuan sosial antara para anggotanya, beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan konsumen, peraturan yang sering berubah-ubah, kompensasi yang dirasa kurang adil, serta pelaksanaan promosi jabatan, dari faktor-faktor tersebut peneliti akan memfokuskan pada dua aspek saja yaitu kompensasi dan promosi jabatan yang akan dikaji lebih dalam sebagai faktor utama terjadi produktivitas kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan suatu perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan dan sebagainya, sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
- b. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
- c. Apakah kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berbentuk uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, (Sutrisno 2015).

Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan jumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan suatu jabatan ke jabatan lainnya dan mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi, Fathoni (2006).

Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja

Muchdarsah Sinungan (2005) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang persatuan waktu baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu, (Sedermayanti, 2001).

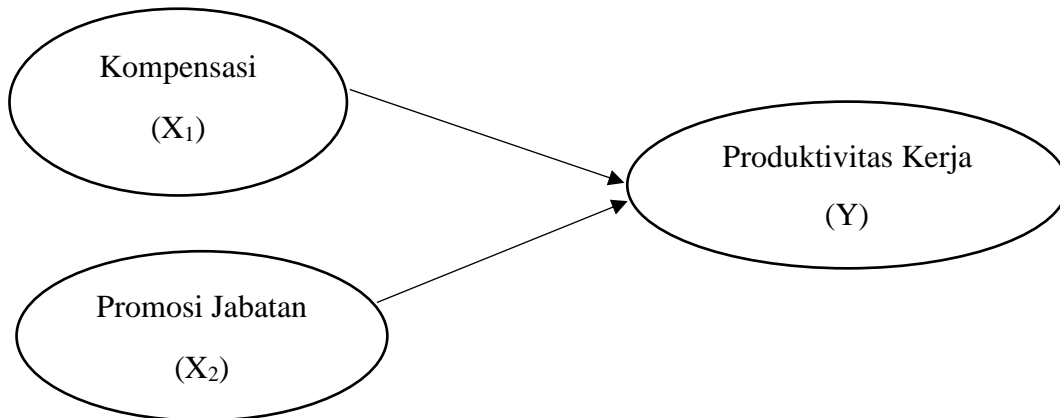
Penelitian Terdahulu

Menurut Helisia Margahana, Sri Sarwo Sari (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T FIF Belitang Oku Timur mempunyai pengaruh yang kuat.

Menurut Zuchri Abdussamad (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dilingkungan PT. Jiwasraya (persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut yang ada diatas adalah:

H₁=Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

H₂=Diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

H₃=Diduga bahwa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁) dan promosi jabatan (X₂) sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan sumber data yang diambil berupa data primer dan datasekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo, berlokasi di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Sulawesi Selatan. Dan waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Agustus sampai Oktober.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 (tiga puluh empat) orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Sampel yang diambil di PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo kurang lebih 34 (tiga puluh empat) orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan serta data lainnya yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang pokok pembahasan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya oleh orang yang melakukan penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang akan diteliti dan dibagikan kepada responden untuk diisi.

Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara langsung pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis data dan uji menguji perumusan hipotesis. Hasil uji yang diperoleh dari proses perhitungan tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.096	3.495		1.744	.091
1 Total_X ₁	.733	.136	.722	5.408	.000
Total_X ₂	.079	.089	.119	.892	.379

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dalam tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggunakan hubungan antara kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo, sebagai berikut.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,096 + 0,733 + 0,079$$

- Konstanta sebesar 6,096 artinya jika variabel independen kompensasi dan promosi jabatan sama dengan 0 maka variabel dependen produktivitas kerja karyawan sama dengan 6,096.
- Variabel kompensasi sebesar 0,733 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel kompensasi, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,733 atau 73,3%.
- Variabel promosi jabatan sebesar 0,079 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel promosi jabatan, maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,079 atau 7,9%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan, koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.613	1.352

a. Predictors: (Constant), Total_X₂, Total_X₁

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dari tabel diatas terlihat tampilan output SPSS *model summary* nilai *Adjusted R Square* adalah 0,613 menunjukkan bahwa 61,3% variabel kompensasi (X₁) dan promosi jabatan (X₂), sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Pengujian secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas darimasing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika probabilitas < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.096	3.495		1.744	.091
	Total_X ₁	.733	.136	.722	5.408	.000
	Total_X ₂	.079	.089	.119	.892	.379

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

H_1 = Kompensasi (X_1) mempunyai nilai t hitung 5,408 > t tabel 1,695 sehingga variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan, jadi H_1 dapat diterima.

H_2 = Promosi Jabatan (X_2) mempunyai nilai t hitung 0,892 < t tabel 1,695 sehingga variabel promosi jabatan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi H_2 ditolak.

Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai f hitung maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai hitung > f tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama.

Tabel 4.11
Hasil Uji f (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.133	2	49.566	27.132	.000 ^b
	Residual	56.632	31	1.827		
	Total	155.765	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X₂, Total_X₁

Sumber: Hasil olah data tahun 2020

Dari tabel tersebut diketahui nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 27,132 > f tabel 3,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_1) adalah sebesar 0,733 dan memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munawir, Abdul

Kadir, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Dalam pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan tidak berpengaruh secara positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_1) adalah sebesar 0,079 dan memiliki nilai signifikan $0,379 > 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau promosi jabatan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anita, 2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hipotesis pertama diterima.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hipotesis kedua ditolak.

Saran

Sehubungan dengan keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Untuk pimpinan/Direktur pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo agar bisa mempertahankan konsep kompensasi dan promosi jabatan yang selalu dilaksanakan perusahaan untuk karyawan agar para karyawan dapat mempertahankan produktivitas kerja mereka dari tahun ke tahun bisa semakin meningkat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema kompensasi dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.

- c. Untuk para pembaca, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dan ilmu bagi pihak-pihak ataupun mahasiswa yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdussamad , Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal*, XVIII(3), 458-460.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra: Jakarta.
- Gaol, 2014. A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan , D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji. *Jurnal* , 5(2), 84-85.
- Lite . (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Coca-Cola Indonesia. *Jurnal*, 4(2), 33-34.
- Malayu, H S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-16. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pardomuan, L. R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton. *Skripsi*, 18-64.