

PENGARUH TEAMWORK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BELIBIS MUDA PERKASA PALEMBANG

Dwi Andini Febrianti¹, Siti Komariah Hildayanti², Muhammad Bahrul Ulum³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

e-mail: dwiandini881@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yaitu seperti *Teamwork* dan Kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Teamwork* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang yang jumlah populasinya sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Hasil penelitian menyampaikan bahwa variabel *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,481 > 1,706$) variabel *Teamwork* sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,673 > 1,706$). Koefisien determinasi 0,731 atau sebesar 7,31%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel independen terhadap Kinerja Karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, *Teamwork*, dan Kompensasi

Abstract

Employee performance will increase if employees feel satisfaction at work. To grow employee performance, companies must be able to meet the needs required by employees, namely *Teamwork* and Compensation. This research aims to find out how teamwork and compensation influence employee performance at PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. This research uses quantitative research methods. The population and sample used in this research were all employees of PT Belibis Muda Perkasa Palembang, whose population is 30 people, will be used as a saturated sample in this research. The research results show that the *Teamwork* variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. This is proven by the partial test value with a t_{tabel} value ($2,481 > 1,706$). The *Teamwork* variable is very important in running a company, the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. This is proven by the partial test value with t_{tabel} ($3,673 > 1,706$). The coefficient of determination is 0,731 or 7,31%. The coefficient of determination value shows the magnitude of the contribution made to the independent variable to employee performance and the relationship between the two variables is in the strong category.

Keywords: Employee Performance, *Teamwork*, and Compensation.

PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia yang terus berkembang dengan diikuti pesatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan Teknologi (iptek) yang semakin canggih menciptakan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Keberadaan yang seperti ini menjadi ancaman risiko bagi setiap perusahaan yang terlibat. Oleh karena itu, untuk menghadapi persaingan yang dihadapi perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dalam bidangnya (Robert, 2020). Menurut Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *teamwork* (kerjasama tim). *Teamwork* (kerjasama tim) adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang insentif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif, dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan perusahaan (Buchholz, 2020). Meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *teamwork* (kerjasama

tim) yang baik saja, tetapi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Kompensasi adalah sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada perusahaan (Enny, 2019). Simamora (2019) menyatakan bahwa kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap para karyawan dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka karena jika karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octavia (2021) penelitian atau survei yang dilakukan menyatakan bahwa *teamwork* secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan *teamwork* serta secara signifikan kinerja karyawan dan *job satisfaction* secara positif saling mempengaruhi satu sama lain, akan tetapi *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Awalia (2020) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *teamwork* yang ada pada PT. XYZ Jatinangor terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat atau keadaan yang baik serta hasil uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi membuktikan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

PT. Belibis Muda Perkasa Palembang didirikan pada tahun 1999 di Jalan Rambutan No. 16 Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang Sumatera Selatan, 30134. Perusahaan ini berfokus pada distribusi obat-obatan kepada masyarakat umum. Mereka melayani penjualan obat-obatan secara manual melalui sales marketing dengan menggunakan surat pesanan yang kemudian dicetak menjadi faktur, serta pembayaran dilakukan langsung antara sales dan konsumen. Menurut penjelasan Ibu Yulindasari selaku Manajer HRD, penurunan hasil penjualan dalam empat tahun terakhir disebabkan oleh kurangnya kerjasama di antara tim penjualan. Komunikasi yang buruk di antara anggota tim menyulitkan koordinasi dalam proses penjualan, sehingga target penjualan tidak tercapai. Perbedaan dalam pemberian kompensasi, baik berupa insentif premium maupun non premium, menyebabkan kecemburuan di antara karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian pemberian kompensasi dengan jabatan, yang membuat karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil. Akibatnya, tingkat kinerja karyawan menurun, produktivitas menurun, dan pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu. Situasi ini berpotensi merugikan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang dalam hal efektivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas serta pernyataan yang diungkapkan oleh para ahli dan didukung pula oleh penelitian terdahulu, maka penulis menjadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. Dengan demikian, peneliti mengambil judul “Pengaruh *Teamwork* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Belibis Muda Perkasa Palembang”.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak *teamwork* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Objek penelitian ini adalah para karyawan-karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 4 bulan, dimulai dari September 2023 hingga Januari 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data utama merupakan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan kepada responden. Data sekunder yaitu berupa data target penjualan dan realisasi penjualan dalam lima tahun terakhir serta data perkiraan kompensasi PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan uji data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2015), regresi linier berganda adalah dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengaruh antara variabel-variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Setelah melakukan regresi dengan SPSS versi 24 maka hasil yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,653	4,077		2,123	,043
	Teamwork (X1)	,451	,182	,371	2,481	,020
	Kompensasi (X2)	1,070	,291	,549	3,673	,001

Sumber: Diolah Peneliti, 2023.

Konstanta sebesar 8,653 menunjukkan jika variabel *teamwork* dan kompensasi diasumsikan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat.

- Nilai koefisien regresi untuk variabel *teamwork* (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451 menyatakan bahwa setiap peningkatan *teamwork* sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,51% dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,070 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satuan maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,07% dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Menurut Hasan (2015), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara *teamwork* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui bahwa pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh *teamwork* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,653	4,077		2,123	,043
	Teamwork (X1)	,451	,182	,371	2,481	,020
	Kompensasi (X2)	1,070	,291	,549	3,673	,001

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2 bahwa variabel *teamwork* memiliki t_{hitung} sebesar 1,706 dan tingkat signifikan sebesar 0,020 variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,739 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan (db) $n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$ dan tingkat signifikan sebesar 5% jadi nilai t_{tabel} 1,706 (distribusi nilai t_{tabel}).

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa:

- Variabel *teamwork* dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel *teamwork* sebesar $2,481 > 1,706$ dengan nilai signifikan lebih besar dari tingkat

signifikan yang telah ditentukan $0,020 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b) Variabel kompensasi dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar $3,673 > 1,706$ dengan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikan yang telah ditentukan $0,001 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama atau uji simultan merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Berikut hasil Uji F setelah dilakukan pengujian yang dibantu oleh program komputer SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416,390	2	208,195	40,448	,000 ^b
	Residual	138,977	27	5,147		
	Total	555,367	29			

Sumber: Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 40,448 > F_{tabel} 2,59$ atau sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang bearti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *teamwork* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Hasan (2015), Apabila koefesien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefesien penentu (KP) atau koefesien determinasi, yang artinya penyebab perubahan yang pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefesien korelasinya. Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah melakukan uji koefisien determinasi SPSS versi 24 maka hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,731	2,269

Sumber: Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% memiliki pengertian bahwa nilai 0,731 atau 73,1% dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 26,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada PT. Belibis Muda Perkasa yang berada di Kota Palembang diperoleh hasil bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang telah memberikan tugas secara jelas dan rinci sehingga para karyawan yang mengerjakan tugasnya sangat mengetahui wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya. *Teamwork* yang baik dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan untuk Perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Amstrong (2018) yaitu *teamwork* (kerjasama tim) menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja karena *teamwork* (kerjasama tim) akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi

individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim, tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sari (2021) dimana suatu perusahaan tentunya memiliki target yang akan dicapai dalam waktu tertentu. Hal ini juga membutuhkan suatu kerjasama tim (*teamwrok*) dalam mencapai target tersebut, maka dari itu jika dalam suatu perusahaan memiliki *teamwork* yang baik maka target yang telah ditetapkan akan cepat terselesaikan sehingga kinerja dalam perusahaan dapat bekerja secara maksimal.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial/individual menyatakan bahwa hipotesis diterima, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,673 > 1,706$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh indikator kompensasi bentuk langsung dimana karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan sehingga karyawan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan akan berdampak langsung pada kinerja karyawan yang dihasilkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panggiki (2019), Dwianto (2019), dan Poluakan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan apa yang sudah dilakukan oleh para pegawai guna untuk mendorong semangat kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengaruh *Teamwork* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belibis muda Perkasa Palembang

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 40,448 yang mana nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,59 sehingga dapat disimpulkan bahwa *teamwork* dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *teamwork* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belibis Muda Perkasa sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% ($100\% - 73,1\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan t_{hitung} sebesar 2,481 lebih besar dari t_{tabel} 1,706. Variabel Kompensasi (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan t_{hitung} sebesar 3,673 lebih besar dari t_{tabel} 1,706.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), didapatkan F_{hitung} sebesar 40,448 dan lebih besar dari F_{tabel} 2,59 atau sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Belibis Muda Perkasa Palembang.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) penelitian memperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% memiliki pengertian bahwa nilai 0,731 atau 73,1% dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan 26,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dirancang dengan baik, namun penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran Untuk perusahaan manufaktur dan farmasi di Kota Palembang diharapkan penelitian ini dapat menjadi evaluasi dan kajian agar para karyawan meningkatkan ketelitian dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan agar pelaksanaan proses produksi berjalan dengan lancar dan sesuai rencana. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan lagi cakupan penelitian dengan meneliti variabel lain seperti perencanaan bahan baku dan Pengawasan mutu sehingga dapat mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universitas Indo Global Mandiri dan PT Belibis Muda Perkasa Palembang atas dukungan mereka dalam penelitian ini. Tanpa bantuan dan kerja sama, penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas kesempatan yang diberikan dan bimbingan yang berharga dari tim akademis dan industri. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan industri di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Kotler, p. (2018). Prinsip-prinsip marketing Edisi Tujuh. Jakarta : Salemba Empat.
- Awalia. (2020). Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. XYZ Jatinangor). Sumedang : Jurnal Universitas Panca Bhakti.
- Buchholz. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Akademi Maritim. Cirebon : *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. Volume 3, Nomor 1.
- Dwianto, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jakarta : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 2 No. 2. Juni 2019
- Enny. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Manajemen Press.
- Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Octavia. (2021). *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. Surabaya : Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Panggiki. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang SAM Ratulangi. Manado : Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi.
- Poluakan. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap KiPLN (Persero) UP3. Manado. Jurnal Administrasi Bisnis
- Robert, J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi. Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN