

Pelatihan dan Kompensasi Kaitannya Dengan *Innovative Work Behavior* PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Manado

Sinta
William Agustinus Areros
Sofia A P Sambul

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email : sntaa15@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation on innovative work behavior at PT Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Using a quantitative approach, with a saturated sample of 57 respondents, and the data analysis used is multiple linear regression. The results of this study indicate that training partially has no significant effect on innovative work behavior. Meanwhile, partial compensation has a significant positive effect on innovative work behavior. Simultaneously training and compensation have a significant positive effect on innovative work behavior. Therefore, seeing the results of research that training has no effect on innovative work behavior, therefore PT Pos Indonesia (Persero) KCU Manado must pay more attention to the training provided to employees.*

Keywords: Training, Compensation, and Innovative Work Behavior

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap *innovative work behavior* pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel jenuh sebanyak 57 responden, dan analisis data yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Sedangkan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behavior*. Maka dari itu, melihat hasil penelitian bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior* oleh karena itu PT Pos Indonesia (Persero) KCU Manado harus lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, dan *Innovative Work Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan Perusahaan dalam menggapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan keberhasilan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh sebab itu bukan hanya teknologi yang dapat diperbarui tetapi perilaku kerja inovatif individu karyawan juga butuh untuk ditingkatkan agar dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja serta dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan dalam memberikan ide-ide baru, gagasan dan pembaruan dalam perusahaan sangat dibutuhkan apalagi dalam menghadapi era globalisasi yang sangat ketat akan persaingan maka Ide-ide kreatif dari karyawan sangat dibutuhkan. Perilaku kerja inovatif ini sangat membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan internal maupun eksternal perusahaan, pemikiran yang maju mengikuti perkembangan dunia sangat di butuhkan agar sebuah perusahaan tidak tertinggal dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para karyawan. Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003).

Kompensasi dalam sebuah perusahaan memang memiliki peran yang begitu besar, Pemberian reward dan reward non finansial kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena pemberian kompensasi dapat menjadi cerminan atau ukuran dari pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yaitu : (1) apakah pelatihan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (3) apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan tujuan penelitian yaitu (1) untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (2) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (3) untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

TINJUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Simamora (2006) Pendidikan (pelatihan) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Handoko dalam Hartatik (2014:88), *Training* digunakan untuk memperbaiki penguasaan berbagai *skill* dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan ialah ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, *skill*, sikap dan sifat kepribadian.

Dengan mengidentifikasi kekurangan-kekurangan yang secara negatif mempengaruhi kinerja, program pelatihan dan pengembangan dapat dikembangkan sehingga memungkinkan orang-orang untuk membangun

kekuatan dan meminimalkan kekuatan mereka” (Rumawas, 2021:80)

Tujuan pelatihan menurut Simamora (2006) yaitu : (1) memperbaiki kinerja, (2) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, (3) tidak menambah waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar memiliki kualitas dalam bekerja, (4) membantu memecahkan masalah operasional, (5) mempersiapkan karyawan untuk naik pangkat, (6) mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, (6) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46) yaitu : (1) Instruktur, pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar memiliki kualifikasi yang berkualitas sesuai bidangnya. (2) Peserta, peserta pelatihan akan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai dengan jobdesc pekerjaan mereka. (3) Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan pelatihan dengan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM.

Kompensasi

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Masram dan Mu'ah (2015)

Martoyo (1994) berpendapat bahwa tujuan kompensasi yaitu (1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan. (2) Acuan agar karyawan lebih baik dan lebih giat. (3) Menunjukkan bahawa perusahaan mengalami kemajuan. (4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

“Dalam mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberikan imbalan

yang layak bagi para karyawan dan tim yang paling produktif” (Rumawas, 2021:81).

Indikator kompensasi Menurut Hasibuan (2012), ia mengemukakan secara umum terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu : (1) Gaji dan Upah, Upah ialah basic bayaran yang sering kali digunakan bagi pegawai produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya berlaku umumnya untuk anggaran bayaran mingguan, bulanan atau tahunan. (2) Insentif, Insentif merupakan anggaran kompensasi diatas diluar dari gaji atau upah yang diberikan perusahaan. (3) Tunjangan, Tunjangan ialah hal yang berkaitan dengan kesejahteraan kepegawaian seperti, Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya.

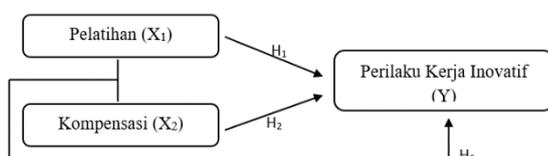
Innovative Work Behavior

Menurut De Jong dan Hartog (2007) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Kerja inovatif ialah suatu kreasi, presentasi dan penggunaan gagasan bijaksana serta memiliki manfaat pada pekerjaan, kelompok atau kapasitas perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik. Janssen (2000)

Indikator perilaku kerja inovatif menurut Jong & Hartog (2007) yaitu : (1) Karyawan mampu menciptakan peluang atau masalah, (2) Karyawan mampu mengembangkan ide-ide inovatif dengan menciptakan metode, teknologi, dan alat yang lebih praktis, (3) Karyawan mampu memecahkan masalah dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi organisasi saat ini, (4) Karyawan diharapkan mampu memotivasi karyawan lain agar termotivasi untuk memunculkan ide-ide inovatif. (5) Berani menerapkan ide-ide kepada rekan kerja secara sistematis dan mampu mengimplementasikannya.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap perilaku kerja inovatif maka hipotesis yang akan dikembangkan sebagai berikut :

H₁ : Adanya pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Pos Indonesia KCU Manado

H₂ : Adanya pengaruh kompensasi terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Pos Indonesia KCU Manado

H₃ : Adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Pos Indonesia KCU Manado

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 135 dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden dengan teknik sampling yang digunakan simple random sampling. Untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi langsung dengan menyebarkan kuesioner/angket sebanyak 57 lembar dan menggunakan skala likert (1-5).

Sedangkan data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabelitas dan juga telah melalui uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya data diuji dan dianalisis menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien determinasi lalu data akan diuji hipotesis dengan menggunakan uji t parsial dan uji f simultan dengan bantuan aplikasi software program SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1 (X1)	0,600	0,261	Valid
K1 (X2)	0,590	0,261	Valid
IWB (Y)	0,526	0,261	Valid

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari 25 item kuesioner variabel pelatihan (X1) memiliki nilai r hitung 0,600 > dari nilai r tabel 0,261, kompensasi (X2) memiliki nilai r hitung 0,590 >

dari nilai r tabel 0,261, dan *Innovative work behavior* (Y) juga memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu $0,526 > 0,261$. Maka variabel yang ada dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standart Koefisien	keterangan
Pelatihan (X1)	9	0,808	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	9	0,895	0,60	Reliabel
Innovative Work Behavior (Y)	7	0,802	0,60	Reliabel

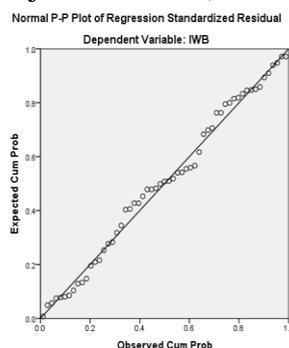
Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dari olahan data diatas maka dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan (X1) diterima atau reliabel. Dan hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dapat dinyatakan diterima atau reliabel. Serta variabel *innovative work behaviour* (Y) juga memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari nilai koefisien sehingga dapat dinyatakan pula bahwa variabel *innovative work behaviour* (Y) dapat diterima atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Uji normalitas (metode P-Plot)



Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dalam gambar 2. diatas dapat diketahui bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dijelaskan sebelumnya dimana apabila titik-titik atau data mengikut garis

diagonal pada gambar maka data tersebut telah berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji multikolinearitas

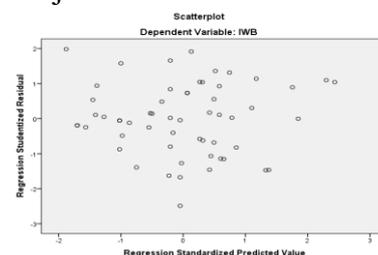
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0,835	1.198	≤ 10
2	Kompensasi	0,835	1.198	≤ 10

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Pada tabel 3. diatas menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,835 sampai dengan 1,198 sedangkan pada variabel kompensasi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,835 sampai dengan 1,198 yang dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2) memiliki nilai rentang yang sempit sehingga multikolinearitas tidak terdeteksi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

pada gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan persebarannya berada di dasar angka 0, hal ini berarti pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel terikat maupun variabel bebasnya.

Hasil Analisis

Analisis koefisien korelasi berganda

Tabel 4. Analisis koefisien korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.112	2.48516

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) sebesar 0,379 berdasarkan skor

interpretasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan dan Kompensasi memiliki korelasi yang lemah terhadap *Innovative Work Behavior*.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.379	4.523		4.284	.000
1 Pelatihan	.158	.129	.169	1.226	.226
Kompensasi	.136	.067	.278	2.017	.049

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai konstanta (nilai a) adalah 19,379 dan pelatihan (nilai b) adalah 0,158 dan kompensasi (nilai b) ialah 0,136.

Dalam rumus analisis regresi linear akan memperoleh :

$$Y = 19,379 + 0,158X_1 + 0,136X_2$$

Pada persamaan yang ada diatas dapat dilihat bahwa variabel *independent* pelatihan (X1) memiliki koefisien yang negatif dan tidak searah terhadap variabel *dependent innovative work behavior* (Y). Sedangkan, pada variabel *independent* Kompensasi (X2) memiliki koefisien yang positif, artinya variabel *independent* (X2) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel *dependent Innovative work behaviour* (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.112	2.48516

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dari hasil pengolahan data diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,144. Hal ini berarti 14,4% variasi variabel *dependen innovative work behaviour* (Y) ditentukan oleh kedua variabel *independen* yaitu pelatihan (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, budaya, motivasi, kinerja karyawan dan beberapa variabel yang saling berhubungan dan terikat satu sama lain.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.379	4.523		4.284	.000
1 Pelatihan	.158	.129	.169	1.226	.226
kompensasi	.136	.067	.278	2.017	.049

a. Dependent Variable: InnovativeWorkBehavior

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Berdasarkan tabel 6. diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} 1,226 untuk variabel pelatihan (X1) terhadap *innovative work behaviour* (Y) menunjukkan 1,226 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2,004 dan signifikan t lebih besar dari 0,05 ($0,226 > 0,050$) Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan variabel kompensasi (X2) terhadap *innovative work behaviour* (Y) menunjukkan 2,017 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,004 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,049 < 0,050$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F Simultan

Tabel 7. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	56.075	2	28.037	4.540	.015 ^b
1 Residual	333.504	54	6.176		
Total	389.579	56			

Sumber: data olahan IBMSPSSStatistikVersi21

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 4,540 dengan tingkat signifikan 0,015 sedangkan pada F_{tabel} 3,17 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,17 dan Sig F lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,050$) artinya H_0 ditolak sehingga dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap perilaku kerja inovatif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Manado.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap *Innovative Work Behaviour*

Dalam penelitian yang telah dilakukan tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel

pelatihan terhadap innovative work behaviour diperoleh nilai thitung 1,226 lebih kecil dari ttabel 2,004. Hal tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis nol diterima dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap terbentuknya Perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan lapangan pelatihan tidak memiliki pengaruh atas terbentuknya perilaku kerja inovatif dikarenakan semenjak terjadinya pandemi covid-19 Kantor pos KCU Manado, mengurangi frekuensi pelatihan dan menggunakan fasilitas aplikasi software Zoom Meeting untuk melakukan pelatihan kepada karyawannya meskipun jumlah frekuensi pelatihan dikurangi namun dari pihak perusahaan mencoba mengusahakan melakukan pelatihan bertahap 1 sampai 2 kali dalam sebulan. Dalam penggunaan aplikasi inilah, banyak dari pegawai pada rentang usia 30 – 39 tahun keatas mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan ini bahkan pelatihan yang disertai praktek tetap dilakukan secara daring bahkan sampai saat ini. Oleh sebab itu, pelatihan terhadap pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado tidak bisa membentuk perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Innovative Work Behaviour

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap innovative work behaviour diperoleh thitung variabel kompensasi terhadap innovative work behaviour menunjukkan 2,017 yang berarti thitung 2,017 lebih besar dari ttabel 2,004. Hal tersebut berarti hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Innovative Work Behaviour

Dalam penelitian yang telah dikaji diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pada variabel pelatihan dan kompensasi terhadap variabel innovative work behaviour dapat ditunjukkan dengan nilai Fhitung adalah 4,540 lebih besar dari Ftabel 3,17. Hal tersebut berarti hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Penelitian Terdahulu

Pada hasil pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap *innovative work behavior* hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nelwan, Pio, Rumawas (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Galesong Mandiri Manado yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil pembahasan Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap *innovative work behavior* hal tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Bolung, Moniharapon, Lumintang (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara yang menyimpulkan bahwa Variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap *Innovative Work Behaviour* studi kasus PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado” yaitu (1) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (2) Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (3) Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terbentuknya perilaku kerja inovatif pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Referensi

Bolung, Moniharapon, Lumintang. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.

- De Jong, J. P & Den Hartog, D. N. 2007. How Leader Influence employees Innovative Work Behavior. *European Jurnal Of Innovation Management*.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nelwan, J., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Masram, & Mu'ah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta