
Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado

Angelina O. Tangkudung
Lucky. F. Tamengkel
Sandra I. Asaloei

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Email: angelinatangkudung17@gmail.com

Abstract. *This research is a type of quantitative research with a multiple linear regression analysis technique. The sample contained in this study amounted to 30 samples and the statistical tests used were uni validity, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple correlation coefficient test, partial test, simulation test, and determination test, after processing the data it was found that motivation and compensation had a positive effect and significant employees performance at PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado of 55.8%.*

Keywords: *Motivation, Compensation, Employees Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 30 sampel dan , setelah melakukan olah data ditemukan hasil bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Motivasi merupakan hak karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Begitu juga dengan PT. HEN tentunya karyawan memiliki motivasi dalam bekerja seperti contoh beberapa karyawan termotivasi bekerja karena di PT.HEN memiliki reward untuk karyawan yang mencapai target atau yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan sangat baik itulah yang membuat karyawan termotivasi namun, ada juga masalah yang didapati bahwa beberapa karyawan juga tidak terpengaruh dengan reward tersebut.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apayang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi bisa menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang

terdapat di dalam diri pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan. Kebutuhan juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi para karyawan karena manusia memiliki berbagai macam kebutuhan primer dan sekunder.

PT. Henri Elyon Narwastu yang dikenal dengan PT.HEN bekerja di bidang konstruksi listrik yang bekerja sama dengan PT.PLN untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepadasemua pelanggannya. Seperti membuat gardu, memasang tiang-tiang listrik, membantu memasang meteran baru, mensurvey pemasangan meteran dll. Perusahaan ini cukup besar dan memiliki cukup banyak karyawan, maka dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, pastinya perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawan agar dapat tetap bertahan.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT.HEN dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian kinerja

yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan lebih maju.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.HEN?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.HEN?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.HEN?

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.HEN.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.HEN.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.HEN.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Setiap karyawan pernah merasakan kebosanan di beberapa titik dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi semangat, komitmen kerja, dan integritas mereka. Peningkatan antusiasme dan komitmen mengarah pada kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. Motif kerja merupakan dorongan baginya untuk bertindak dan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan. Menurut Hasibuan (2013:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. (Mathis dan Jackson, 2006:89) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah seseorang yang bekerja dan mendapat kekuatan batin karena keadaan dan keadaan untuk memotivasi seseorang melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. Motivasi kerja dapat membangkitkan semangat atau motivasi untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator Motivasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi (need of achievement), kebutuhan untuk menjalin kebutuhan antar personal (need of

affiliation), kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (need of power)

Kompensasi

Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung seperti tunjangan karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Gaji merupakan bagian penting bagi karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan.

Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung seperti tunjangan karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Notoatmodjo (2009:142) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik material ataupun non material sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk mengetahui sifat-sifat dari suatu keadaan. Kompensasi merupakan komponen penting yang berhubungan dengan karyawan.

kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pengorbanan yang dilakukan terhadap perusahaan. kompensasi dapat dibayarkan secara langsung tunai atau tidak langsung tunai untuk pekerjaan mereka.

Indikator Kompensasi yaitu (kompensasi langsung) gaji dan bonus, (kompensasi tidak langsung) tunjangan dan fasilitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada bagian karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika karyawan tidak bekerja dengan baik. Akibatnya, kinerja karyawan harus dipertimbangkan oleh manajemen. Untuk menunjukkan keefektifan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk visi, misi, dan pekerjaan, kinerja karyawan seringkali menuntut karyawan untuk menyelaraskan pekerjaan mereka dengan program organisasi kerja. Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah pekerjaan yang dilakukan pada waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti norma, tujuan, atau standar yang telah disepakati sebelumnya.

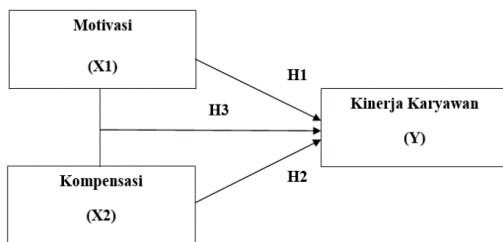
Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Untuk

setiap fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan, jika perlu, dimodifikasi untuk berkontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Indikator Kinerja Karyawan yaitu (*quality of work*) Kualitas pekerjaan, (*quantity of work*) Kualitas pekerjaan, (*job knowledge*) Pengetahuan pekerjaan, Kehadiran.

Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Hipotesis :

1. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.HEN
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT.HEN
3. Terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.HEN

Metode Penelitian

Penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini dilakukan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Penelitian ini menggunakan 30 responden sebagai sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert setelah data terkumpul menggunakan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : uji Validitas, uji Reliabilitas, uji Normalitas, uji Heterokedastisitas, uji Multikolinearitas, Uji Koefisien Regresi Linier Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial, Uji Simultan dan Uji Determinasi.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Nilai rtabel yang digunakan adalah 0,3610 dan keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai rhitung dan rtabel

1. Motivasi (X1)

Variabel X1 dengan 10 pertanyaan dengan hasil hitung: 1.(0,701), 2.(0,689), 3.(0,705), 4.(0,357), 5.(0,718), 6.(0,492), 7.(0,634), 8.(0,535), 9.(0,374), 10.(0,520) berdasarkan data diatas dilihat bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan

valid karena nilai rhitung > rtabel yaitu sebesar 0,3610.

2. Kompensasi (X2)

Variabel X2 dengan 4 pertanyaan dengan hasil hitung : 1.(0,415), 2.(0,439), 3.(0,603), 4.(0,739) berdasarkan data diatas dilihat bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel yaitu sebesar 0,3610.

3. Kinerja Karyawan (X3)

dengan hasil hitung : 1.(0,620), 2.(0,615), 3.(0,705), 4.(0,527), 5.(0,461), 6.(0,783), 7.(0,603), 8.(0,666) berdasarkan data diatas dilihat bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel yaitu sebesar 0,3610.

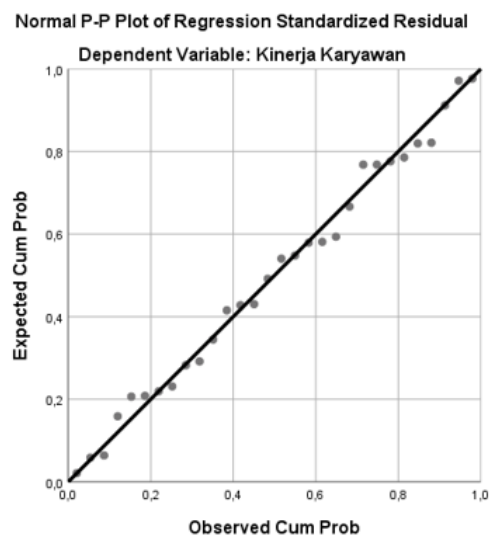
Hasil Uji Reliabilitas

Diperoleh dari uji reliabilitas variabel Motivasi (X1) sebesar 0,782 menggunakan Cronbach's Alpha, sementara variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,880 dan variabel Kinerja Karyawan (X3) menunjukkan nilai 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa tiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,60 sehingga dapat dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel uji Normalitas

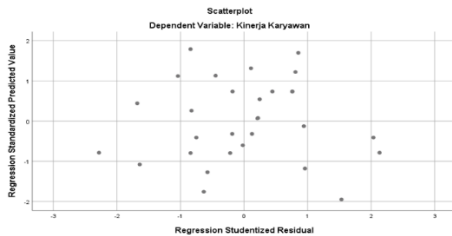


Gambar diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah dengan memperhatikan gambar scatterplot. Jika data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka tidak terjadi

gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini dan sebaliknya jika data tidak menyebar dan membentuk suatu pola tertentu maka telah terjadi gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini
Tabel uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Gambar diatas menunjukkan data menyebar tanpa membentuk suatu pola tertentu maka model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah dengan menilai *tolerance* Vif
Tabel uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	31,926	10,937		2,919	0,007		
	Motivasi	0,361	0,170	0,354	3,122	0,000	0,986	1,014
	Kompensasi	0,895	0,460	0,325	3,946	0,000	0,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Tabel diatas hasilnya *tolerance* adalah 0,986 atau $0,986 > 0,10$ dan nilai FIV adalah 1,014 atau $1,014 < 10,00$ sehingga dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel hasil Koefisien Korelasi Berganda

Correlations				
		Motivasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	0,118	,592*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	0,118	1	,567*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,592*	,567*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Tabel di atas hasilnya nilai *pearson correlation* variabel motivasi (X1) adalah 0,592 atau nilai *pearson correlation* variabel kompensasi (X2) adalah 0,592 sehingga dinyatakan bahwa korelasi antara motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) berada di tingkat yang cukup kuat kemudian bahwa korelasi antara kompensasi (X2) dan kinerja

karyawan (Y) berada di tingkat yang cukup kuat.

Regresi Linier Berganda

Tabel hasil uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	31,926	10,937		2,919	0,007
	Motivasi	0,361	0,170	0,354	3,122	0,000
	Kompensasi	0,895	0,460	0,325	3,946	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Hasil dari tabel *coefficients* dengan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 31,926, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi dan kompensasi (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan ada sebesar 31,926.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,361, artinya jika variabel motivasi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,361. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) adalah 0,895, artinya jika variabel kompensasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,895. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Tabel hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	31,926	10,937		2,919	0,007
	Motivasi	0,361	0,170	0,354	3,122	0,000
	Kompensasi	0,895	0,460	0,325	3,946	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Motivasi(X1) dan Kompensasi(X2) $0,000 < 0,05$. Selain itu nilai thitung untuk Motivasi(X1) sebesar $3,122 > 2,05183$ dan nilai thitung untuk Kompensasi(X2) sebesar $3,946 > 2,05183$. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan pengaruh yang diberikan Kompensasi yang diberikan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

Uji Simultan

Tabel hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102,391	2	51,195	4,695	,000 ^b
Residual	294,409	27	10,904		
Total	396,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Nilai Fhitung adalah 4,695 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,695 > 3,34$ maka H_3 "Terdapat Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.HEN" yang telah dikemukakan oleh peneliti pada bab sebelumnya terbukti benar dan dapat diterima dalam penelitian ini.

Uji Determinasi

Tabel hasil uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	0,558	0,203	3,302

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Olah Data Dengan SPSS 25, 2023

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,558 sehingga peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado dan sisanya yaitu sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian yang dilakukan diatas maka telah diketahui bahwa melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang berbunyi variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dan hipotesis dua (H_2) yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado" terbukti benar dan dapat diterima.

Serta melalui uji Simultan yang dilakukan didapatkan hasil yang menyatakan bahwa Hipotesis 3 (H_3) yang berbunyi "Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Henri Elyon Narwastu Kota Manado terbukti benar dan dapat diterima.

Uji terakhir yang dilakukan adalah uji determinasi dimana dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (PT.HEN)

Manado dan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dimana penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Orocomna, Tumbel, Asaloei (2018) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado" dari hasil yang diteliti diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Juga penelitian dilakukan oleh Poluakan, Runtuwene, Sambul (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado" dari hasil yang diteliti ditemukan bahwa berdasarkan hasil uji linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di atas Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan, motivasi dan kompensasi Bersama-sama memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henri Elyon Narwastu (PT.HEN) Manado.

Daftar Pustaka

- A. Subekhi and M. Jauhar, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)," Prestasi Pustaka, Jakarta, 2012.
- Aguinis and Herman, "Performance Management (3rd ed)," New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2013.
- Armstrong and Michael, "Manajemen Sumber Daya Manusia diterjemahkan oleh Sofyan & Harya," Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, 1990.
- Gibson, James and e. all, "Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani," Jakarta, Binarupa Aksara, 1996.
- Gomes and F. Cardoso, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Yogyakarta, Andi, 2010.
- H. Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif Cetakan ke 7," Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2003.

- Handoko and T. Hani, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi ke 2," Yogyakarta, BPFE, 2000.
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas," Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2013, p. 143 .
- I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS," Semarang, Badang Penerbit Univ Diponegoro, 2016.
- S. P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi satu Cetakan 10," Jakarta, Bumi Aksara, 2003.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," Bandung, Alfabeta, 2018.
- W. Rumawas, "Manajemen Kinerja," Manado, Universitas Sam Ratulangi Press, 2018.
- Orocomna, Tumbel and Asaloei, "Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 2018.
- Poluakan, Runtuwene and Sambul, "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 2019.