

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ALLEGRINDO NUSANTARA TIGARUNGGU KABUPATEN SIMALUNGUN

Hendri Mayanta Tarigan, Ben Setiawam, Hadi Panjaitan
Universitas Efarina, Pematang Siantar, Sumatera Utara
Email : hendri.mayanta @gmail.com

Abstrak

Peran manajemen sumber daya manusia secara signifikan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Allegrindo Nusantara Tigarunggu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Allegrindo Nusantara Tigarunggu Kabupaten Simalungun dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode triangulasi data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik wawancara langsung terhadap pihak manajemen sumber daya manusia PT Allegrindo Nusantara, beberapa karyawan serta atasan langsung karyawan maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kecilnya pelanggaran peraturan serta motivasi karyawan dalam memberikan kinerja terbaik baik karyawan tetap maupun outsourcing. Hasil kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan sesuai dengan sistem yang telah diatur baik.

Kata Kunci : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia terkhususnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.

Suatu perusahaan atau unit organisasi baik besar maupun kecil adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. Betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu perusahaan, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas. Pembina dan pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan adalah menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada itu tentulah diperlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia. Untuk menciptakan karyawan yang benar-benar professional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya

benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan. Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya dan uraian tugas yang harus dijalankan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka sumber daya manusia yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (job analysis).

Perusahaan yang diteliti adalah PT Allegrindo Nusantara yang bergerak dibidang pertanian dan peternakan, perusahaan ini memiliki karyawan tetap dan outsourcing, untuk bagian produksi dilakukan oleh karyawan tetap dan sebagian dari tenaga kerja dari PT Surya Global Security Service, bidang pengamanan dan supir menggunakan tenaga kerja dari PT Wira Pradana Mukti. Hal ini yang menarik perhatian peneliti untuk mengetahui dan mengeksplor "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Allegrindo Nusantara".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia secara luasnya merupakan penduduk atau warga yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja maupun yang sudah bekerja dan sedangkan untuk pengertian sumber daya manusia secara sederhananya adalah orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang disebut sebagai karyawan, pegawai, buruh, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia (SDM) sendiri dapat dilihat dari dua aspek, yaitu SDM dari segi kualitas dan kuantitas. Kuantitas SDM terkait dengan angka, yaitu seberapa banyak SDM yang tersedia untuk berkontribusi mengerahkan daya pikir dan fisiknya untuk suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau kelompok melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, mulai dari proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen sumber daya manusia. Dalam organisasi besar yang memiliki departemen personalia, manajer memerankan peran utama dalam perencanaan, pengembangan, dan implementasi dari sistem personalia. Kunci utama pengambilan keputusan pada sumber daya manusia dibuat oleh direktur sumber daya manusia dan manajer puncak secara bersama-sama. Lebih jauh, departemen sumber daya manusia membuat keputusan yang berhubungan dengan langkah-langkah prosedur personalia, sedangkan manajer lain membuat keputusan lain selain personalia.

Meskipun gabungan pengambilan keputusan dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan, tetapi adanya partisipasi manajemen dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia dapat meredam ketegangan tersebut. Dampak organisasi secara luas pada sumber daya manusia berpengaruh terhadap proses dan sifat dasar organisasi, termasuk keputusan strategis dari pimpinan sumber daya manusia yang berpengaruh pada organisasi masa kini.

Manajemen sumber daya manusia mungkin berbeda dengan manajemen personalia dilihat dari aspek-aspek tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih proaktif daripada reaktif, meliputi sistem yang lebih luas, memperlakukan tenaga kerja sebagai aset sosial daripada biaya variabel, lebih berorientasi pada tujuan daripada hasil, dan fokus pada komitmen. Semua hal tersebut menunjukkan manajemen sumber daya manusia lebih baik daripada manajemen personalia. Manajemen personalia diarahkan pada organisasi karyawan, mencari karyawan, serta mengelola gaji dan kontrak karyawan, dll.

Peranan manajemen sumber daya manusia

Dalam menjalankan pemberdayaan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia membuat kebijakan dan tahapan untuk memenuhinya yang berkaitan juga dengan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Berikut dijelaskan masalah tiga peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia makin meluas dan lebih strategis dari sekedar administrasi dan operasional. Peran sumber daya manusia harus difokuskan melebar ke kanan. Peran baru dilaksanakan tetapi tidak melupakan peran lama.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21) meliputi:

- a) Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b) Pengorganisasian (*organitating*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).
- c) Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g) Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*undirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h) Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i) Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k) Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja secara terminologi kata kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* yang berarti penampilan atau prestasi. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan wujud nyata atas tanggung jawab dari tugas yang diemban oleh seseorang atas amanah lembaga melalui perwujudan cita-cita dan misinya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat para ahli ini peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan yang dapat dinilai baik buruknya hasilnya dan bersifat dapat dilihat hasilnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tujuan Kinerja Karyawan

Adapun tujuan spesifik yang diterapkan manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan .
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapau potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- f. Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Hal tersebut merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. METODOLOGI PENELITIAN

PT Allegrindo Nusantara, yang berlokasi di Jl Simarjarunjung KM 8,5 di desa Sahala, Kelurahan Tigarunggu, Kecamatan Purba, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Allegrindo Nusantara. Sampel yang diambil dari populasi adalah 13 orang yang kemudian menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu manager HRD, 3 orang kepala bagian, 3 orang karyawan tetap PT Allegrindo Nusantara, 3 orang karyawan outsourcing PT Surya Global Security Service, 3 orang karyawan outsourcing PT Wira Pradana Mukti. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis Analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara induktif bersifat analisis berdasarkan data yang diperoleh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyajikan data-data yang diperoleh dari lapangan, yaitu hasil dari wawancara, dokumentasi dan observasi kemudian membandingkan dengan teori yang ada. Untuk menganalisis data mengenai peran manajemen sumber daya manusia pada PT Allegrindo Nusantara peneliti menggunakan metode triangulasi data.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, salah satu cara untuk mempertahankan kualitasnya yaitu dengan meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, dengan itu tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai secara maksimal dan tepat waktu.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut diadakan di PT Allegrindo Nusantara, dimana hal tersebut diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dibidang tenaga kerja yang handal dan berkualitas sehingga program-program yang telah disusun dan yang akan diterapkan guna beradaptasi dengan situasi dan kendala yang dialami oleh perusahaan.

Dalam situasi ini PT Allegrindo Nusantara menggunakan karyawan yang dimana status kepegawaiannya dibagi 2 yaitu karyawan tetap dan outsourcing, meskipun perusahaan menggunakan tenaga kerja outsourcing tetapi untuk pengaturan dan pengawasan dilapangan dilakukan oleh staf PT Allegrindo Nusantara, dimulai dari perekrutan yang tetap menjalani tahap seleksi oleh pihak HRD PT Allegrindo Nusantara hingga pengevaluasiannya. Dalam system ini pihak PT Surya Global Security Service dan PT Wira Pradana Mukti adalah pihak penyedia tenaga kerja atau pemasok, dimana kedua perusahaan tersebut hanya menangani bagian administrasi dan penyediaan tenaga kerja yang ditempatkan dilokasi PT Allegrindo Nusantara.

Selain itu pengembangan dan evaluasi karyawan juga sangat berpengaruh pada kinerja suatu perusahaan, oleh karena itu karyawan perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya. PT Allegrindo Nusantara memberikan pedoman tugas dan kewajiban agar karyawan dapat menguasai dan ahli sesuai bidangnya masing-masing baik secara lisan maupun tulisan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tidak lepas mengawasi dan memeriksa ulang hasil kerjanya.

Hasil kinerja yang baik sesuai ketentuan PT Allegrindo Nusantara akan diberikan kompensasi berupa penambahan gaji atau insentif dinilai dari prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan dan hubungan kerja dengan para karyawan yang efektif dan harmonis sesuai kesepakatan penilaian antara atasan langsung dilapangan dan data dari personalia.

Berdasarkan hasil wawancara dari 9 karyawan diatas terkait peran manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia PT Allegrindo Nusantara berperan baik dan strategis dalam menciptakan dan mengelola tenaga kerja mulai dari tahap awal perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan bahkan hingga pemberian reward atau kompensasi atas hasil kinerja karyawan yang baik.

Disiplin akan menunjukkan kondisi atau sikap hormat diri karyawan terhadap suatu peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga merupakan ketaatan serta rasa hormat terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara perusahaan dengan karyawan. Saat peneliti melakukan wawancara dan diikuti beberapa tindakan observasi, peneliti menemui situasi saat di pos security adanya keluarga karyawan yang datang memberikan surat pernyataan keterangan istirahat/sakit yang dikeluarkan oleh pihak puskesmas, setelah ditelusuri kepada pihak personalia ternyata ketidakhadiran karyawan harus tetap ada pemberitahuannya secara tulisan, jika karyawan tidak ada pemberitahuan atas ketidakhadirannya maka akan diberi sanksi dipengurangan insentif bahkan penindaklanjutan pemberhentian karyawan yang diputuskan oleh manager HRD.

Beberapa hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang hendak memasuki dan keluar areal perusahaan yang menggunakan sepeda motor wajib mematikan mesin dan mendorong hingga pintu gerbang, karyawan yang hadir melakukan sidik jari (*finger print/face lock*), security melakukan pemeriksaan barang jika keluar perusahaan yang dilakukan pada karyawan dan kendaraan truk peneliti menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Allegrindo Nusantara maupun karyawan outsourcing telah termasuk disiplin meskipun ditemukan beberapa karyawan yang masih terlambat ± 5 menit setelah jam kerja dimulai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang atasan maupun pengguna langsung dilapangan karyawan yang ada di PT Allegrindo Nusantara baik karyawan tetap maupun outsourcing peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah baik sesuai ketentuan indikator pengukuran kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti adalah peran manajemen sumber daya manusia PT Allegrindo Nusantara terbukti sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kecilnya tingkat pelanggaran aturan yang dapat dinilai dari semangat karyawan atas kompensasi kinerja yang sekaligus memotivasi karyawan baik karyawan tetap PT Allegrindo Nusantara maupun karyawan outsourcing dari PT Surya Global Security Service dan PT Wira Pradana Mukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, M. A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KRU PADA ORGANISASI QONAAH. *Al-Idārah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(2), 112-126.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- KEPUSTAKAAN, D. (2014). Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandung: Alfabeta, 2013. *Jurnal JPM IAIN Antasari Vol, 1(2)*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Robbins, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Empat. Jakarta*.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resources Management*, Thomson Learning Asia, Singapore, 9th ed, 2000. Alih Bahasa Penerbit Salemba Empat, Edisi 1, Jakarta, hlm 15
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Vol. 15)*. Bandung, Jawa Barat: Alfabeta Cv.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81-95.