

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo)**

Irfan Ramadhani
(Irfanramadhani101@gmail.com)
Ridwan Baraba
(barabaridwan@umpwr.ac.id)
Nenden Nur Annisa
(Nendennurannisa@umpwr.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan kegiatan dan berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi. Idealnya semua organisasi perlu meningkatkan kesadaran pentingnya semangat kerja kepada setiap elemen yang berada di dalam organisasi. Faktor untuk mendapatkan semangat kerja yang baik yaitu ketika kompensasi atau balas jasa yang diberikan suatu organisasi kepada para sumber daya manusianya sesuai. Faktor lain yaitu ketika pimpinan organisasi mampu memberikan motivasi kerja kepada sumber daya manusia yang berada di dalamnya.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 420 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Penentuan sampel dihitung menggunakan rumus slovin, hal ini dikarenakan populasi terlalu luas sehingga jumlah sampel akan lebih terindikasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja

A. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan menjadi sukses dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan unggul dibidangnya, sebaliknya jika karyawan atau sumber daya manusia (SDM) tidak dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten akan menjadikan perusahaan yang bersangkutan tidak akan dapat bersaing dengan baik, terutama di era persaingan yang semakin kompetitif ini. Karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Nitisemito (2020:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Tohardi (2002:425) bahwa ada lima alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat atau singkat, dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos), dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan, dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pekerja atau karyawan merasa betah bekerja dengan demikian kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja, dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan.

Menurut Moekijat (2000:131) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu memberikan kompensasi pegawai secara adil, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi dan

hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2020:153) dengan kompensasi akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerjanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118).

Selain memperbaharui dan mengembangkan kebijakan kompensasi, pemberian motivasi juga perlu dilakukan. Menurut Robbins dan Judge (2015:117) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:109). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2000:67). Menurut Moekijat (2000:131) faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo adalah sebuah perusahaan pengolahan kayu hutan (kayu albasia). Perusahaan tersebut terletak di Jalan Raya Purworejo KM 13, Sedayu-Sapuran, Kab. Wonosobo. Perusahaan ini merupakan pabrik pengolahan kayu yang bergerak pada produksi *barecore* yang melayani pasar *ekspor* dan pasar lokal dengan tujuan Tiongkok. Pekerjaan karyawan pada perusahaan ini dibagi menjadi beberapa bagian, yakni karyawan bagian produksi, mekanik, pemasaran dan tenaga pendukung lainnya. Sehingga, perusahaan harus melakukan segala upaya untuk mempertahankan keberadaan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan atau dengan kata lain untuk meminimalisir munculnya penurunan semangat kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* PT. Tunas Madukara Indah-2 Kab. Wonosobo, Bapak Tukul, bahwa perusahaan berusaha untuk terus menjaga kepercayaan dari pembeli dengan menjaga kualitas produksi yang sudah ditentukan perusahaan. Menurut Bapak Tukul semangat kerja karyawan di PT. Tunas Madukara Indah-2 sudah dapat dibilang baik, namun masih ada beberapa karyawan yang semangat kerjanya belum maksimal.

Menurut para karyawan dengan keadaan yang terjadi di lapangan, karyawan yang bekerja maksimal belum memperoleh tambahan penghasilan berbentuk uang, pemberian bonus, barang dan lain sebagainya yang diberikan untuk menambah semangat kerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan para karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Kab. Wonosobo masih terdapat kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawannya sendiri, seperti kurangnya perhatian atasan, standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang masih kurang dan tidak adanya pengembangan terhadap bakat karyawan, sehingga karyawan tidak ada motivasi untuk semangat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo).

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2020:160). Semangat kerja menurut Nitisemito (2020:160) sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan (Moekijat, 1991:135).

b. Kompensasi

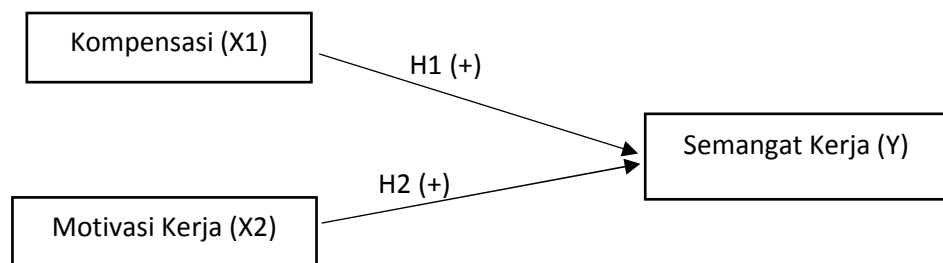
Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut William dan Keith (dalam Hasibuan, 2009:119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito, 2020:149).

c. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:144) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan

organisasi yang ingin dicapai. Menurut Flippo dalam Hasibuan, (2009:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Robbins dan Judge (2017:127) motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

————▶ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Nitisemito (2020:153) menyatakan bila kompensasi yang diberikan tersebut sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka hal ini berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan. Yaitu dengan kompensasi tersebut akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerjanya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Widani (2019). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2012:144) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Moekijat (2000:131) faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sari (2020) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Semangat Kerja (Y)

Nitisemito (2020:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2020:161), diantaranya adalah sebagai berikut : a) Produktivitas karyawan, b) Tingkat absensi, c) Labour Turn Over, d) Tingkat kerusakan yang naik, e) Kegelisahan dimana-mana, f) Tuntutan yang seringkali terjadi, g) Pemogokan

b. Kompensasi (X1)

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:118) indikator kompensasi yaitu : a) Gaji, b) Upah, c) Upah Insentif, d) Benefit dan service

c. Motivasi Kerja (X2)

Indikator menurut Maslow dalam Hasibuan (2009:154) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni : a) Physiological Needs (kebutuhan fisik dan biologis), b) Safety and Security

Needs (kebutuhan keselamatan dan keamanan), c) Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness (kebutuhan sosial), d) Esteem or Status Needs (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), e) Self Actualization (aktualisasi diri).

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi product moment (pearson correlation) melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai Pearson Correlation per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari r-min (0,3), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (b)	Signifikansi (p-value)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,181	0,020	Positif dan Signifikansi
Motivasi Kerja (X2)	0,358	0,000	Positif dan Signifikansi

Sumber : Data primer diolah (2022).

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah

$$Y=0,224X1+0,338X2$$

dengan interpretasi sebagai berikut :

- 1) $b_1 = 0,181$, kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sesuai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan maka semangat kerja juga akan semakin meningkat.
- 2) $b_2 = 0,358$, motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semangat kerja juga akan semakin meningkat.

b. Uji Signifikansi

Uji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi (p-value) untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dimana jika signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y).

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai p-value 0,020 yaitu dibawah 0,05 sedangkan variabel motivasi kerja

mempunyai nilai p-value 0,000 yaitu dibawah 0,05, artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi tingkat semangat kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin sesuai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi semangat kerja yang dicapai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Bila kompensasi yang diberikan tersebut sudah dapat menimbulkan semangat kerja, maka hal ini berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan. Yaitu dengan kompensasi tersebut akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerjanya. Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini karena karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 sudah merasa mendapatkan gaji yang diterima sesuai, upah yang diterima sesuai kesepakatan dan kompensasi tambahan yang cukup. Pengaturan kompensasi yang baik maka akan menghasilkan sistem yang baik.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widani (2019) dan Sumampouw (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi tingkat semangat kerja, sedangkan nilai signifikansi

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat semangat kerja yang dicapai. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah adanya motivasi dari pimpinan supaya karyawannya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Terbuktinya hipotesis kedua dalam penelitian ini karena karyawan bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Kabupaten Wonosobo merasa mempunyai antusias untuk berprestasi, selalu diterima dengan baik, mempunyai kebutuhan akan perasaan maju, merasa selalu ikut serta dalam kegiatan yang diadakan perusahaan dan memiliki kedudukan yang baik di perusahaan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2020) dan Sumampouw (2015) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 maka dapat disimpulkan :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Kabupaten Wonosobo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Tunas Madukara Indah-2 Kabupaten Wonosobo

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta:

Bumi Aksara.

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moekijat. 1991. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. cetakan 3. Bandung: Pionir Jaya.

Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia*. Edisi 1. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, Yetty Komala. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 1(01): 54–64.

Sekaran, U & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jilid 1 (E. Jakarta: Salemba Empat.

Sondang P, Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumampouw, Sicillia Emma, Sontje Manuel Sumayku dan Johny Andre Frederik Kalangi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*. 53(9): 1–9.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis ; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Baru.

Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.

Widani, Ni Luh Sri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 10(1): 24.