

Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bidang Kesekretariatan PUPR Kabupaten Banggai

Analysis of The Influence of Compensation and Job Satisfaction on Work Productivity in The Government Secretariat of Banggai District PUPR

Ichsan Milang^{1*}, Suwardi Zakaria², Ariska³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

²Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

³Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: ichsanmilang@gmail.com

Abstrak

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah instansi yang membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor bidang kesekretariatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Banggai. Jenis data yang digunakan adalah Kualitatif yang di kuantitatifkan. Populasi berjumlah 16 orang. Metode yang digunakan adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda, hasil regresi $Y = 19,966 - 0,547x_1 - 0,475x_2 + e$. Nilai Koefisien Korelasi 0,584. Koefisien Determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,341 dan sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} untuk (X1) sebesar $t_{hitung} -1.850 < t_{tabel} 1.771$. Artinya variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. nilai t_{hitung} untuk (X2) sebesar 2.288. Hasil uji $t_{hitung} 2.288 > t_{tabel} 1.771$. artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil hasil Uji F diperoleh $f_{hitung} 3,365 > f_{tabel} 3,81$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

Abstract

The Department of Public Works and Spatial Planning is the agency responsible for public works and housing affairs. This research aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee productivity at the secretariat office of the Department of Public Works and Spatial Planning of Banggai Regency. The type of data used is qualitative that has been quantified. The population consists of 16 people. The method used is Multiple Linear Regression Analysis, with the regression result $Y = 19,966 - 0,547x_1 - 0,475x_2 + e$. The Correlation Coefficient is 0.584. The Coefficient of Determination in this study is 0.341, and the remaining variation is caused by other factors not included in this study. The t-value for (X1) is $-1.850 < t\text{-table } 1.771$. This means that the variable Compensation (X1) does not have a significant effect on Work Productivity (Y), thus H_0 is accepted and H_a is rejected. The calculated t-value for (X2) is 2.288. The result of the t-test shows that $2.288 > 1.771$. This indicates that the variable Job Satisfaction (X2) has a partial and significant effect on Work Productivity (Y), therefore H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the results of the F-test, the calculated F-value is $3.365 > \text{the table F-value of } 3.81$. This means H_0 is rejected and H_a is accepted. Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) have a simultaneous or joint effect on Work Productivity (Y).

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu dalam pelaksanaan perencanaan yang dibuat. Artinya, sumber daya manusia menjadi pelaksana dan objek manajemen, baik itu dalam organisasi maupun dalam perusahaan (Milang et al., 2024). Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia (pegawai) merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada. Untuk itu dibutuhkan berbagai cara agar setiap instansi pemerintah dapat memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. (Ika, 2016) Pada sebuah organisasi, lembaga, maupun perusahaan, sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Firmansyah et al., 2025). Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, maka organisasi akan sulit melaksanakan kegiatannya (Milang, 2019). Oleh karena itu, organisasi sanggup melindungi kepuasan kerja para pegawai sehingga bisa ditingkatkan produktivitas kerja pegawai yang berada di organisasi tersebut (Iskandar, 2018). Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Fika & Zohriah, 2024). Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dapat menjadikan pegawai tersebut semakin puas akan pekerjaannya serta dapat mendorongnya untuk melakukan yang terbaik. Meskipun kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang dianggap sangat penting, akan tetapi masih banyak perusahaan atau organisasi yang masih kurang memperhatikan hal tersebut (Rivai, 2020). Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar besarnya dari saran dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Massora, 2018). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Hariyanti & Sri, 2020). Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dialami dalam pekerjaan dengan memperoleh apresiasi atas hasil kerja, penugasan, perlakuan, fasilitas, serta suasana area kerja yang baik sehingga pegawai akan lebih mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan tunjangan yang diterimanya (Bhastary, 2020). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai), Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai) dan Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai). Tujuan Penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja (Studi kasus pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai), Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai), Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai).

METODE

Penelitian ini variabel yang diteliti merupakan variabel kualitatif sementara jenis data yang diperlukan adalah data kuantitatif sehingga penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan bantuan kuisioner (Cahyadi et al., 2020). Lokasi penelitan adalah tempat di mana penelitian akan dilakukan dan tempat di mana peneliti mendapatkan data (Musrifah et al., 2017).

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Kesekretariatan Kabupaten Banggai.

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian yaitu pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang melalui metode-metode pengumpulan data, yang kemudian diolah oleh penulis. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuisisioner oleh responden. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Syafriana, 2017). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Lase, 2020) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek – aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif. Pada penelitian ini menggunakan metode Sampel jenuh atau total sampling. Metode sampling jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Irham et al., 2021).

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini: Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menjelaskan bahwa syarat yang harus dipenuhi harus memiliki kriteria sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item – item pertanyaan dari kuesioner adalah valid, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item – item pertanyaan dari kuesioner tidak valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisisioner pada Responden. kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program Komputer SPSS, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* Suatu konstruk atau variabel dikatakan riabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. H_0 : H_0 diterima jika nilai reliabilitas $> 0,60$, maka kesimpulan yang diambil *reliabel*, H_1 : H_1 diterima jika nilai reliabilitas $< 0,60$, maka kesimpulan yang diambil tidak *reliabel* . (Sugiyono, 2017:138) menjelaskan bahwa kriteria suatu instrument penelitian dikatakan riabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Seperti tabel dibawah ini.

Analisis Regresi merupakan analisis yang dimana mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Teknik yang digunakan dalam analisis data ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda (Ratnadhita et al., 2021). Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tergantung (Y). Menurut persamaan regresi berganda dengan formulasi matematis sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Y : Produktivitas Kerja, α : Konstanta, $b_1 - b_2$: Koefisien regresi, X_1 : Kompensasi X_2 : Kepuasan Kerja, e : *error* / variabel pengganggu.

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat atau kerataan hubungan variabel. Jika koefisien korelasi R mendekati satu atau seratus persen maka derajat hubungan sangat kuat. Sedangkan jika koefisien Korelasinya (R) mendekati (0) nol maka derajat hubungan sangat lemah (Milang et al., 2023). Korelasi ganda dimaksudkan untuk mencari besarnya dan menggambarkan hubungan antar variabel X_1 , X_2 dan Y . Adapun rumus koefisien korelasi berganda (R) dengan rumus :

$$R = \frac{\sqrt{r_{2yx1} + r_{2yx2} - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}}$$

r = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 r_{2yx1} = koefisien korelasi antara X_1 dan Y r_{2yx2} = koefisien korelasi antara X_2 dan Y r_{x1x2} = koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 .

Koefisien determinasi (R^2) atau disebut juga koefisien penentu (KP) digunakan untuk mengukur seberapa besarnya proporsi sumbangan atau kontribusi variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y). Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 (Basyit et al., 2020). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model rumus yang digunakan dalam menghitung determinasi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y + \dots b_n \sum X_n y}{\sum y^2}$$

Nilai R^2 (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menyatakan bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) dapat memberi pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen (Y). Jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada variasi Y yang diterangkan oleh variabel X_1 dan X_2 .

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara sendiri – sendiri (parsial) menerangkan variabel – variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 Kompensasi dan variabel X_2 Kepuasan Kerja benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y Produktivitas Kerja secara terpisah atau parsial. Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Tanjung & Arifudin, 2020).

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).
 H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka, H_a diterima dan H_0 ditolak, $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sinifikansi $< 0,05$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Person correlation	rtabel	Keterangan
X1.1	0,599	0,468	Valid
X1.2	0,702	0,468	Valid
X1.3	0,635	0,468	Valid
X1.4	0,692	0,468	Valid
X1.5	0,611	0,468	Valid
X1.6	0,715	0,468	Valid
X2.1	0,826	0,468	Valid
X2.2	0,808	0,468	Valid
X2.3	0,694	0,468	Valid
X2.4	0,826	0,468	Valid
X2.5	0,730	0,468	Valid

X2.6	0,564	0,468	Valid
X2.7	0,605	0,468	Valid
Y1.1	0,601	0,468	Valid
Y1.2	0,935	0,468	Valid
Y1.3	0,908	0,468	Valid
Y1.4	0,843	0,468	Valid
Y1.5	0,783	0,468	Valid

Terlihat bahwa semua instrument hasilnya semua dikatakan valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	6	0,729	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	7	0,841	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	5	0,872	Reliabel

Terlihat bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constanta)	19.966	8.613		2.318	.037
	X1	-.547	.296	-.436	-1.850	.087
	X2	.475	.208	.540	2.288	.040

Nilai Koefisien konstanta sebesar 19,966, dapat diartikan bahwa jika nilai dari variabel kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah nol, maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar 19,966 , Nilai koefisien beta variabel Kompensasi (X1) sebesar -0,547 dapat dilihat bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif antar variabel Kompensasi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) artinya jika variabel Kompensasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar -0,574, Nilai koefisien beta variabel Kepuasan kerja (X2) Sebesar 0,475 dapat diartikan bahwa apabila Kepuasan Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,475.

$$Y = 19,966 - 0,547 + 0,475 + e$$

Tabel 4. Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error OF the Estimate
1	.584 ^a	.341	.240	2.404

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,584 atau 58,4%. Artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja X2) mempunyai hubungan Cukup Kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai dari koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,240 atau 24,0%. Artinya bahwa presentase sumbangan variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) Sebesar 24,0% sedangkan sisanya 76,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5. Tabel Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	38.885	2	19.443	3.365	.066
	Residual	75.115	13	5.778		
	Total	114.000	15			

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel- variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen. Diketahui nilai $df_1=2$ dan $df_2 = n-k-1=13$. Maka hasil nilai f_{tabel} 3,03 sebesar . Maka Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Menunjukkan hasil nilai f_{hitung} sebesar 3.365. hasil uji $f_{hitung} 3,365 > f_{tabel} 3,03$. Artinya Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh secara signifikan atau bersama sama terhadap variabel Produktivitas.

SIMPULAN

Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Banggai, dengan diperoleh thitung sebesar -1.850 dan probabilitas signifikan sebesar 0,087. Hasil uji t hitung $-1.850 < ttabel 1.771$. artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Banggai, dengan diperoleh uji thitung = 2.288 . Hasil uji thitung $2.288 > ttabel 1.771$. artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), Dari hasil uji Hipotesis uji F Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Banggai, dengan hasil uji $f_{hitung} 3,365 > f_{tabel} 3,03$. Artinya Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/EMA.V5I1.44>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5287>
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Sigid Eko Pramono, dan. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.31955/MEA.V4I1.175>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://doi.org/10.37411/JJEM.V5I1.2745>
- Firmansyah, A., Milang, I., & Kamaru, S. M. (2025). *HR 5.0 : Transformasi Sumber Daya Manusia di Era AI - Andrie Firmansyah, S.E., M.M., Ichsan Milang, S.E., M.M., Sri Mulyaningsih Kamaru, S.Kom., M.M. - Google Books* (T. Yuwanda, Ed.; 1st ed.). Takaza Innovatiz Labs. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=mBRNEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=info:fhhC2_YJzEYJ:scholar.google.com&ots=ma32kBC9f8&sig=hLKm6_xtJWV91b6wOJvsxNrlVjw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hariyanti, & Sri. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansia Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar*, 4(1). <https://doi.org/10.30762/ISTITHMAR.V4I1.7>
- Ika, R. S. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang PAriwisata : Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Irham, Jalil, A., Arman, & Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah KC Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 46–56. <https://doi.org/10.24239/JIPSYA.V3I1.38.46-56>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/JIBEKA.V12I1.8>
- Lase, A. Y. P. (2020). Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 1(6), 193–199. <https://doi.org/10.33087/SMS.V1I6.30>
- Massora, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 6(2), 60–72. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/665>
- Milang, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 5(3), 255–272. <https://doi.org/10.37905/AKSARA.5.3.255-272.2019>
- Milang, I., Maay, H. N., & Suong, F. P. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja: The Effect Of Work Motivation Work Discipline and Work Satisfaction On Performance. *Jurnal Ilmiah Produktif*, 11(2), 14–18. <https://doi.org/10.56072/JIP.V11I2.827>
- Milang, I., Tompotika, U., & Banggai, L. (2024). Increasing the Competeny of Tourist Destination Management Employees. *Journal of Management*, 3(2), 467–473. <https://myjournal.or.id/index.php/JOM/article/view/220>

- Musrifah, M., Arief, M., & Andriani, N. (2017). Penentuan Lokasi Usaha Berdasarkan Pendekatan Mystique (Study Fenomenologi). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 288–294. <https://doi.org/10.21107/JSMB.V4I1.3292>
- Ratnادهita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T. S., Roibafi, T., Azizah, W., Nuraini, S., & Asfari, U. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.52435/JAIIT.V3I1.87>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5291>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/JEB.V8I4.5>
- Tanjung, R., & Arifudin, O. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/10.32502/JIMN.V10I1.2719>