

Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garda Utama Serang-Banten

Ahmad Ferdiyansah*, Harry Triana

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang Kampus Serang

Email: Ahmadferdiyansah925@gmail.com, dosen02740@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 60 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $5,026 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,721 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $42,622 > F$ tabel $3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,599$ menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar $59,9\%$, sedangkan sisanya sebesar $40,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Kompensasi, Komunikasi, Produktivitas Kerja.*

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and communication on employee work productivity at PT. Garda Utama Serang-Banten, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population and sample consisted of 60 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, while the data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test, processed using IBM SPSS Statistics version 25. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee work productivity, with a calculated t-value of 5.026 , greater than the t-table value of 2.002 , and a significance value of $0.000 < 0.05$. Communication also had a positive and significant effect on employee work productivity, with a calculated t-value of 3.721 , greater than the t-table value of 2.002 , and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, compensation and communication had a positive and significant effect on employee work productivity, with a calculated F-value of 42.622 , greater than the F-table value of 3.16 , and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 0.599 , indicating that compensation and communication explained 59.9% of the variation in employee work productivity, while the remaining 40.1% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Communication, Work Productivity.*

Article Info

Received date: 05 August 2026

Revised date: 31 August 2026

Accepted date: 02 September 2026



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Jurnal Riksa Cendekia Nusantara

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena SDM adalah penggerak utama seluruh aktivitas operasional dan strategis perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kinerja setiap karyawan. Salah satu indikator utama dalam mengukur kinerja tersebut adalah tingkat produktivitas

kerja, yang mencerminkan perbandingan optimal antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan efisiensi, kualitas produk atau jasa, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti keterampilan, motivasi, dan disiplin kerja, maupun eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kebijakan perusahaan. Dua faktor yang memiliki peran signifikan adalah kompensasi dan komunikasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (pengakuan, peluang pengembangan karier). Sementara itu, komunikasi yang efektif, baik vertikal antara atasan dan bawahan maupun horizontal antar sesama rekan kerja, berperan penting dalam memastikan penyampaian informasi, koordinasi tugas, dan penguatan hubungan kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan transparan menjadi fondasi penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan komunikasi yang terbuka dan dua arah menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan kepercayaan.

PT. Garda Utama Serang-Banten merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu. Berdasarkan data penilaian produktivitas karyawan pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, dengan total nilai turun dari 431 pada tahun 2024 menjadi 387 pada tahun 2025, atau nilai rata-rata turun dari 86,20% menjadi 77,40%. Penurunan pada seluruh aspek penilaian tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti kurang optimalnya pemberian kompensasi dan belum efektifnya komunikasi dalam perusahaan.

Di sisi lain, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja maupun produktivitas kerja karyawan. Pratiwi dan Prasetyo (2025) menemukan bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Barri, Islamiyati, dan Saesarifa (2025) serta Ditya dan Kusuma (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Surya, Kusnady, Yesyca, dan Naipospos (2022) menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten masih terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten? (3) Apakah kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji tiga variabel utama, yaitu kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) sebagai variabel bebas, serta produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garda Utama Serang-Banten yang berjumlah 60 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert (bobot 1 sampai 5).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif terhadap 60 data responden pada variabel Kompensasi (X1), Komunikasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	60	20,00	40,00	31,2500	3,77604
Komunikasi	60	14,00	30,00	23,7500	3,29676
Produktivitas Kerja	60	25,00	50,00	38,9333	5,23310

Sumber: Data Output IBM SPSS Statistics Ver. 25, data diolah peneliti (2026)

Variabel Kompensasi memiliki nilai minimum 20,00, maksimum 40,00, rata-rata (mean) 31,2500, dan standar deviasi 3,77604. Variabel Komunikasi memiliki nilai minimum 14,00, maksimum 30,00, rata-rata 23,7500, dan standar deviasi 3,29676. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai minimum 25,00, maksimum 50,00, rata-rata 38,9333, dan standar deviasi 5,23310. Nilai rata-rata yang tinggi dengan standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa data penelitian memiliki sebaran yang cukup baik dan tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu besar antar responden.

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson product moment dengan jumlah sampel (n) = 60, sehingga $df = 58$ dan r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (nilai r hitung berkisar 0,483–0,683), Komunikasi (0,645–0,749), dan Produktivitas Kerja (0,471–0,762) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,747	8	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,781	6	Reliabel

Sumber: Data Output IBM SPSS Statistics Ver. 25, data diolah peneliti (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,31267223
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,078
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Output IBM SPSS Statistics Ver. 25, data diolah peneliti (2026)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,076 lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini juga didukung oleh grafik normal P-Plot yang mengikuti garis diagonal dan grafik histogram yang berbentuk lonceng simetris.

Uji Multikolinearitas

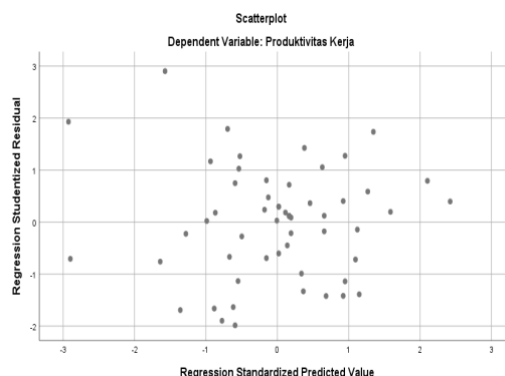
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,045	3,916		,778	,440		
	Kompensasi	,698	,139	,504	5,026	,000	,699	1,430
	Komunikasi	,592	,159	,373	3,721	,000	,699	1,430
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber : Data Output IBM SPSS Statistic Ver.25, data diolah peneliti (2026)

Nilai tolerance kedua variabel bebas sebesar 0,699 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,430 (< 10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Data Output IBM SPSS Statistic Ver.25

Berdasarkan scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Hipotesis

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,045	3,916		,778
	Kompensasi	,698	,139	,504	,000
	Komunikasi	,592	,159	,373	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Output IBM SPSS Statistic Ver.25, data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,045 + 0,698X_1 + 0,592X_2$. Nilai konstanta sebesar 3,045 menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan komunikasi dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan bernilai 3,045. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,698 dengan arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,698 satuan, dengan asumsi komunikasi tetap. Koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,592 dengan arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,592 satuan, dengan asumsi kompensasi tetap.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,045	3,916		,778
	Kompensasi	,698	,139	,504	,000
	Komunikasi	,592	,159	,373	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Output IBM SPSS Statistic Ver.25, data diolah peneliti (2026)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,026 lebih besar dari t tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,721 lebih besar dari t tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji F (Simultan)**Tabel 7.** Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968,279	2	484,140	42,622	,000 ^b
	Residual	647,454	57	11,359		
	Total	1615,733	59			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi						

Sumber : Data Output IBM SPSS Statistic Ver.25, data diolah peneliti (2026)

Nilai F hitung sebesar 42,622 lebih besar dari F tabel 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima: Kompensasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai t hitung $5,026 > t$ tabel 2,002 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, serta konsisten dengan temuan Pratiwi dan Prasetyo (2025) dan Barri, Islamiyati, dan Saesarifa (2025).

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai t hitung $3,721 > t$ tabel 2,002 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan memudahkan penyampaian informasi, mengurangi kesalahan kerja, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan menciptakan pemahaman bersama dalam organisasi, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai F hitung $42,622 > F$ tabel 3,16 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,599 atau 59,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang baik, tetapi juga oleh komunikasi yang efektif dalam organisasi. Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak serta membangun komunikasi yang terbuka dan jelas, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Temuan ini relevan dengan kondisi PT. Garda Utama Serang-Banten yang mengalami penurunan produktivitas kerja pada tahun 2025, sehingga perbaikan pada aspek kompensasi dan komunikasi dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten. Dengan demikian, H1 diterima.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten. Dengan demikian, H2 diterima.
3. Kompensasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garda Utama Serang-Banten. Dengan demikian, H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. (2020). *Produktivitas kerja karyawan: Konsep dan pengukuran*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Barri, M. U., Islamiyati, D., & Saesarifa, Z. (2025). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XMLTRONIK Kota Cilacap Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen.
- Budiyanto, & Mochklas, M. (2020). *Manajemen produktivitas*. Penerbit Universitarias.
- Candra Wijaya. (2021). *Manajemen produktivitas kerja*. Penerbit Alfabeta.
- Ditya, D. A., & Kusuma, K. A. (2023). *Pengaruh kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa*. Jurnal Manajemen.
- Fauzi, dkk. (2019). *Metodologi penelitian: Validitas dan reliabilitas instrumen*. Penerbit Akademika.
- Febry, & Teofilus. (2020). *SPSS praktis: Uji normalitas dan statistik deskriptif*. Penerbit Media Sains.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Jailani, M. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (edisi ke-10, S. E. Nurhayati, Trans.)*. Salemba Empat.
- Pratiwi, R. A., & Prasetyo, H. E. (2025). *Kompensasi, pengembangan karir, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia*. Jurnal Manajemen.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior (edisi ke-14)*. Pearson Education.
- Salito. (2019). *Produktivitas kerja: Konsep, indikator, dan pengukuran*. Penerbit Mandar Maju.
- Silaen, S. (2021). *Produktivitas kerja: Indikator dan pengukurannya*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi ke-26)*. Alfabeta.
- Surya, I., Kusnady, D., Yesyca, N., & Naipospos, J. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan Nurhasanah Medan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.