

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

Dhimas Andi Andriansyah^{1*}, Romansyah Sahabuddin², Nurman³, A. Fadel Muhammad⁴
^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Abstrak

Perusahaan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa merupakan salah satu perusahaan BUMN yang telah melakukan holding Company dari beberapa pabrik semen, baik yang ada di dalam negeri maupun luar negeri. PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk bergerak di industri semen yang memiliki beberapa anak perusahaan yang terdapat di beberapa provinsi dan luar negeri, yaitu: Gresik dan Tuban di Jawa Timur, Indarung di Sumatera Barat, Pangkep di Sulawesi Selatan, dan Quang Ninh di Vietnam. Selanjutnya Produk Grup telah dipasarkan, baik di dalam maupun luar negeri. Adapun Pemegang saham pengendali Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2022 Dhimas Andi Andriansyah

✉ Corresponding author :

Email Address : andiandriansyahdimas@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini masih menjadi tumpuan dan sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi (Rozzaid dkk, 2015). Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni kegiatan sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik (Putra dkk, 2018). Demikian pentingnya sumber daya manusia (human resources) bagi setiap organisasi, maka sangat dibutuhkan penanganan yang tepat melalui konsep manajemen sumber daya manusia, mulai dari penerimaan atau *recruitment* karyawan atau pegawai dengan berbagai persyaratan yang telah ditetapkan hingga pada tahap penempatan atau posisi jabatan sesuai dengan bidang keahliannya dan selanjutnya pada tahap pengembangan sesuai arah karier setiap karyawan atau pegawai (Azhar dkk, 2020).

Berbagai program manajemen sumber daya manusia yang lazim dilakukan oleh umumnya organisasi atau perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (Harahap & Tirtayas, 2020). Melalui program pendidikan atau pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta program pembentukan karakter melalui program keagamaan maupun pelatihan kepemimpinan dan program-program lainnya yang berhubungan dengan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada (Jufrizen & Sitorus, 2021). Program-program tersebut sudah lazim dilakukan oleh perusahaan-perusahaan berskala besar terutama pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa. Manajemen sumber daya manusia tersebut

tidak lain bertujuan untuk menghadirkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya serta memiliki kepribadian yang baik dalam hal kedisiplinan, semangat kerja atau motivasi kerja, dan komitmen yang kuat serta kinerja yang baik (Karim dkk, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang diterima melalui proses seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Su'adah dkk, 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan program pemberdayaan karyawan melalui program pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Windasari & Yahya, 2019). Motivasi berasal dari bahasa Latin (*movere*) yang berarti sebuah dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya (Rahman dkk, 2022). Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada dalam diri seorang manusia, yang dapat pula dikembangkan sendiri atau dikembangkan (Romansyah dkk, 2022). Sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Putera dkk, 2021).

Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan bisa peroleh sebagai pengganti kontribusi jasa mereka yang ada pada perusahaan (Syukur dkk, 2021). Kompensasi adalah dihitung yang berdasarkan evaluasi pada pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi sebuah pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pembeberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan sebuah keadilan (*equity*). Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seseorang karyawan yang diberikan oleh perusahaannya sebagai balasan dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Sugiono dkk, 2021). Kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya Hasil dari pekerjaan seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan (Parimita dkk, 2018). Hasil dari kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Beralihnya PT. Semen Tonasa menjadi holding company dari perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk diharapkan dapat meningkatkan penerimaan negara (Dewi dkk, 2022). Sisi lain peralihan tersebut dapat mempengaruhi pola kerja para karyawan dalam melakukan penyesuaian dan memungkinkan terjadinya penurunan motivasi kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan (Ismail dkk, 2022). Dan juga penurunan motivasi kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya terjadi perubahan nilai atau harapan karyawan yang tidak sesuai lagi dengan kenyataan. Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan PT. Semen Tonasa yang berubah menjadi unit produksi dari PT. Indonesia (Persero) Tbk dimana karyawan menghadapi perubahan kondisi lingkungan kerja, kebijakan kompensasi, insentif, kebijakan mutasi, promosi dan lainnya (Hasniati, 2023). Demikian pula terhadap kompensasi karyawan, dimana akan pulih setelah mampu melakukan penyesuaian dengan struktur organisasi perusahaan yang baru (Astuti dkk, 2019). Unit produksi dari PT. Indonesia (Persero) Tbk. selanjutnya perubahan PT. Semen Tonasa menjadi anak perusahaan dari PT. Indonesia (Persero) Tbk, dapat berdampak pada posisi jabatan dimana kebijakan penuh ditentukan oleh holding company yakni PT. Indonesia (Persero) Tbk. Peralihan Kepemilikan saham luar biasa PT. Semen Tonasa

menjadi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk secara resmi tertuang dalam Akta Keputusan 4 Rapat Pemegang Saham Luar Biasa PT. Semen Tonasa No. 43 Tanggal 18 September 2013. Adapun jumlah karyawan pada PT. Indonesia (Persero) Tbk. dapat ditunjukkan melalui tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa

No.	Keterangan	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Associate	603	490	511
2.	General Manager	14	14	22
3.	Manager	110	113	178
4.	Non-Eselon	-	5	3
5.	Senior Manager	49	45	81
6.	Supervisor	300	310	310
Jumlah		1.076	997	1.105

Sumber: PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa, 2022

Tabel diatas menunjukkan adanya perubahan jumlah karyawan dan posisi jabatan di setiap bagian yang menuntut setiap karyawan untuk melakukan penyesuaian dalam beberapa waktu (Roamnsyah, 2016). Hal ini mengindikasikan terdapatnya pengaruh terhadap motivasi kerja dan kompensasi sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Penurunan kinerja perusahaan PT. Semen Tonasa berdasarkan parameter *Key Performance Indicator* (KPI) disebabkan oleh kompetensi karyawan belum memadai sesuai dengan tuntutan kinerja yang semakin tinggi serta program pelatihan yang tidak sesuai dengan tuntutan kinerja. Selain itu motivasi kerja karyawan mengalami penurunan akibat penyesuaian komponen kompensasi dan tuntutan komponen kinerja.

METHODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan khususnya pada bagian supervisor sebanyak 310 orang pada PT. Semen Tonasa.

Penetapan sampel penelitian menggunakan metode Slovin (Sunjoyo, 2013) dengan formulasi rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Penelitian

N = Jumlah Populasi Karyawan Supervisor PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa Tahun 2021

e = Besarnya kemungkinan kesalahan dalam menentukan sampel responden yang dinyatakan dalam persentase, yaitu 0,05 atau 5

persen.

Berdasarkan formulasi rumus tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel penelitian sebagai berikut,

$$n = \frac{310}{1 + 310 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 310 \times 0,00255}$$

$$n = \frac{310}{1 + 0,0775}$$

$$n = \frac{310}{1,775}$$

n = 175 orang supervisor

Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini, dengan cara melakukan pengujian secara menyeluruh (Sugiyono, 2019), yakni uji F dan secara parsial atau uji sendiri-sendiri, yakni uji t, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (F-Test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 atau 5 persen. Jika F hitung > F tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah tiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen dan jika t hitung > t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian mengkaji beberapa variabel yang terkait dengan kinerja karyawan PT . Semen Indonesia Uni Tonasa, yaitu: motivasi kerja dan Kompensasi. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para supervisor yang berjumlah 175 orang karyawan. Karakteristik yang dimaksud berkaitan dengan usia, pendidikan terakhir, dan lama bertugas.

Tingkatan usia seseorang seringkali dikaitkan dengan tingkat kematangan berpikir dan berperilaku dalam bertindak (Karim dkk, 2022). Sebagai tenaga supervisor memiliki tugas yang menuntut kematangan berpikir dan berperilaku profesional, karena berhubungan dengan pengembangan sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam menjalankan tugas (Khair, 2019). Selain dari pada itu supervisor merupakan jabatan yang memiliki kuasa dan wewenang memerintahkan bawahan agar bekerja lebih baik. Beberapa tugas, supervisor, diantaranya adalah: 1) mengelola sumber daya manusia, 2) memotivasi karyawan, 3) melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung, 4) menegakkan aturan yang sudah menjadi ketentuan perusahaan, 5) mendisiplinkan karyawan, 6) memberikan info kepada pihak

manajemen tentang kondisi karyawan serta menjadi perantara antara pekerjaan dan pihak manajemen.

Tabel 2. Persentase Tingkat Usia Karyawan Associate

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 40	25	14
2	≥ 45	43	25
3	≥ 50	107	61
Jumlah		224	100

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Persentase Tingkat Pendidikan Karyawan Associate

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Strata Satu	15	9
2	Strata Dua	53	30
3	Strata Tiga	107	61
Jumlah		175	100

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Persentase Lamanya Bekerja Dalam Bidang Supervisor

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 5	10	6
2	≥ 10	80	46
3	≥ 15	85	48
Jumlah		175	100

Sumber: Data diolah, 2022.

B. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk menguji secara sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat jika nilai T hitung > nilai T tabel. Selain itu dapat diketahui terdapat pengaruh jika nilai pada kolom sig menunjukkan nilai di bawah $\alpha : 0,05$. Hasil uji T melalui SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Variabel Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.594	2.838		2.324	.021
	MotKer	.287	.062	.294	4.620	.000
	KomKer	.513	.074	.443	6.957	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2022

Pada pengujian ini menggunakan $\alpha : 0,05$ pada $N = 175$ berdasar nilai sig (2-tiled) dimana pada tabel distribusi T diketahui sebesar 1.97361 atau 1,974 (lihat tabel distribusi T). Pada kolom t di atas menunjukkan nilai T hitung untuk motivasi kerja adalah sebesar 4,620 > dari T tabel sebesar 1,974. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan supervisor. Selain itu nilai sig pada kolom sig. menunjukkan nilai 0,000 untuk motivasi kerja lebih kecil dari nilai $\alpha : 0,05$. Selanjutnya untuk variabel komitmen kerja berdasarkan hasil uji T menunjukkan pada tabel di atas nilai T hitung sebesar 6,957 lebih besar dari T tabel sebesar 1,974 serta nilai signifikansi pada kolom sig menunjukkan nilai 0,000 lebih kecil dari $\alpha : 0,05$. Sehingga baik variabel motivasi kerja maupun komitmen kerja secara parsial atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis mengungkapkan terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai T hitung dan F hitung (Musa dkk, 2019). Kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan melalui nilai R square R^2 . Variabel motivasi kerja diartikan sebagai dorongan semangat yang lahir dalam diri individu yang berorientasi pada keinginan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan melalui berbagai cara yang terbaik. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan supervisor dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: Tanggung jawab, Disiplin, dan tangguh membuktikan bahwa jika dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan supervisor pada PT Semen Indonesia (Persero) unit Tonasa meningkat. Hal tersebut menjadi alasan kuat bagi perusahaan PT Semen Indonesia Unit Tonasa untuk menciptakan kinerja karyawan di masa-masa mendatang.

Supervisor BERTANGGUNG jawab merupakan modal dalam menjalankan tugas untuk mencapai target pribadi yang dapat melebihi kemampuan standar dengan menunjukkan semangat yang berkobar dan kemauan yang besar. Semangat kerja lahir dari dalam diri setiap individu yang didorong oleh rasa cinta dengan pekerjaan yang digeluti serta capaian hasil yang diinginkan. Seseorang yang memiliki prinsip bertanggung jawab dapat mempengaruhi pihak lain yang memiliki tanggung jawab yang sama untuk bersinergi dalam menjalankan tugas, yang selanjutnya dapat menghasilkan kinerja perusahaan. Tanggung jawab merupakan usaha maksimal disertai sikap optimis seseorang dalam menjalankan tugas. Bekerja atau berikhtiar merupakan kewajiban semua manusia, karena itu untuk mencapai tujuan hidup manusia harus bertanggung jawan serta bekerja keras terlebih dahulu. Dalam lingkup perusahaan, Tanggung jawab sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan jika didasarkan dengan menjalankan tugas dengan baik, menyusun rencana sebelum bekerja serta teliti dalam menjalankan tugas.

Selain Tanggung jawab, disiplin turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. disiplin merupakan kesungguhan tekad seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai karyawan supervisor dalam setiap tindakannya selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang selalu menciptakan suasana positif dan menjadi contoh bagi karyawan lainnya dalam menjalankan tugas serta meraih tujuan perusahaan. Disiplin merupakan sifat terpuji yang membuahkan hasil yang lebih bagus jika didasarkan

pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, menyesuaikan volume kerja dengan target capaian, serta bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP).

Motivasi kerja tidak hanya ditunjukkan dengan Tanggung jawab dan disiplin, akan tetapi pribadi tangguh turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketangguhan sebagai dimensi dari motivasi kerja telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja karyawan melalui beberapa indikator. Dari 175 karyawan supervisor PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa, sikap tangguh ditunjukkan dengan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kondisi dimana seorang karyawan dituntut mampu menyelesaikan permasalahan dalam bertugas, maka seorang yang memiliki pribadi tangguh selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tan menyerah. Selain itu ketangguhan para supervisor selalu berupaya mencari cara yang terbaik agar dapat menciptakan hasil yang terbaik (Karim dkk, 2022). Sikap dan perilaku supervisor lebih berorientasi pada cara-cara yang terbaik dan terukur untuk menghasilkan capaian target yang direncanakan. Untuk menjaga terjadinya kemandegan pekerjaan ketika terjadi masalah atau kendala, para supervisor selalu mempersiapkan berbagai langkah-langkah penyelesaian masalah. Demikianlah motivasi kerja yang terbangun di kalangan karyawan supervisor sehingga selama ini selalu mendapatkan apresiasi dalam pencapaian kinerja perusahaan PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa.

Kompensasi merupakan suatu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia serta fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut. Salah satu cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, semangat kerja, disiplin kerja, prestasi kerja serta kepuasan kerja adalah dengan pemberian Kompensasi (Karim dkk, 2019). Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar lebih optimal dalam memberikan kontribusi produktivitas yang lebih baik bagi perusahaan. Kompensasi para karyawan supervisor PT. Semen Indonesia Persero Unit Tonasa ditunjukkan melalui tiga dimensi, yaitu: Pemberian upah atau gaji, tunjangan serta fasilitas.

Kinerja karyawan diartikan sebagai totalitas capaian dari hasil kegiatan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sebagai karyawan supervisor penilaian kinerja tertuju pada pengembangan sumber daya manusia serta melaksanakan tugas menegakkan aturan dan kedisiplinan karyawan sesuai dengan ketetapan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan supervisor didasarkan pada tanggapan pertanyaan pada tiga aspek, yaitu: aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketentuan waktu dalam menajalankan tugas. Kualitas kerja menjadi tujuan dari pengembangan karyawan dalam lingkup perusahaan, dengan mengacu pada kesesuai bekerja berdasarkan standar prosedur perusahaan. Kualitas kerja lainnya didasarkan pada kesediaan karyawan untuk memperhatikan dan mengikuti ketentuan dari standar kualitas serta berupaya agar mampu menimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Selain kualitas kerja faktor lain yang menjadi perhatian karyawan supervisor dalam meningkatkan kinerja individu adalah kuantitas kerja. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan persatuan waktu merupakan acun dalam menilai standar kuantitas kerja karyawan. Hal ini penting untuk mengetahui tingkat

produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya persatuan waktu. Untuk menjamin pelaksanaan tugas karyawan supervisor, maka dalam penelitian ini kuantitas kerja mangacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan persatuan waktu yang telah ditentukan. Selain itu setiap karyawan dituntut mampu mengantisipasi segala sesuatu yang dapat mengganggu kelancaran tugas sehingga berdampak pada menurunnya volume pekerjaan persatuan waktu.

Hal lain yang mendapat pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah berhubungan dengan keteepatan waktu kerja. Cara yang dilakukan oleh karyawan supervisor adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan. Selain itu menambah volume kerja di sela-sela waktu istirahat atau memiliki waktu luang dan dimanfaatkan seoptimal mungkin. Cara lain yang dilakukan untuk memanfaatkan waktu adalah memulai tugas lebih awal dari waktu yang ditentukan. Demikian pentingnya motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan supervisor PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa yang selama ini telah memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia(Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Referensi

- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1-9.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11034-11045.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4866>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1).
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859). <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The Role of Zakat in National Economic Transformation through Regional Economic Growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75-98.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyamas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Musa, M. I., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., & Burhan, M. I. (2019). Analysis of Segmentation, Targeting, and Positioning in Hospitality Sector: The Case of Paputo Beach Cafe. *African Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure*, 8(4).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09>
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Romansyah Sahabuddin, M. I., Idrus, M. I., & Hamsyah, A. K. (2022). Pottery Marketing Competitive Strategy in Pattallassang Sub-district Takalar Regency, Indonesia. *Specialusis Ugdyamas*, 1(43), 11075-11088.
- Romansyah Sahabuddin, R. S. (2016). Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) case study. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 440-449.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v1i2.24>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>

- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718-734. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Sugiyono, A. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Sunjoyo, Ronny Setiawan. (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset ((Program IBM SPSS 21.0)*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17.
- Windasari, W., & Yahya, M. Z. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 188-192. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p188-192>