

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Langkat)

Wan Dian Safina

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
wandiansafina@umnaw.ac.id

Henny Andriyani Wirananda

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
hennyandriyaniw1993@gmail.com

Abstract

Competence of human resources in this study through communication and group collaboration factors that affect the effectiveness of employees at PT. Telkom Indonesia Regional I Sumatra. The data analysis technique used is descriptive and quantitative analysis. The results showed that the Communication and Group Cooperation which had an influence on Employee Work Effectiveness by 77.0% were categorized as very strong. So it can be denied that in measuring the competence of human resources through communication and group factors has a positive and significant influence in supporting the work strength of employees in the company.

Keyword: *Communication, team work, work effectiveness*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia tersebut diharuskan memiliki kemampuan yang terbaik agar kinerja yang dihasilkan juga sesuai dengan yang diharapkan. Terkait kinerja salah satu hal yang mendorong sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya dengan baik adalah imbalan yang sesuai untuk mencukupi kebutuhannya. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang diberdayakan melalui berbagai metode seperti, mengadakan training, dimana kegiatan tersebut dapat memotivasi dan mendukung kinerja dari sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan zaman.

Pengelolaan sumber daya manusia yang terkordinir, terarah dan berkesinambungan akan mampu membuat kinerja para pegawai menjadi lebih baik dari masa ke masa. Sumber daya manusia sangat memerlukan perhatian karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda yang mana karakter tersebut apabila diarahkan dengan pola yang benar maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Organisasi atau perusahaan dapat memperkirakan potensi setiap karyawan, kemudian memetakan kekuatan dan kelemahannya serta mendesain sebuah pola peningkatan kapasitas yang

tepat melalui berbagai metode seperti pemberian *training* atau tugas belajar lewat peluang beasiswa, atau kursus yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu para pengelola sumber daya manusia harus menyadari bahwa di era digital saat ini kekuatan data tidak bisa dianggap remeh. Utilisasi data bisa menjadi salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia di era milenial, meskipun perhatian terhadap hal ini masih terhitung minim. Kolektifitas dan analisis data lebih banyak digunakan untuk kepentingan eksternal seperti mengukur kepuasan atau menganalisis potensi organisasi atau perusahaan. Hasil suatu prestasi karyawan dalam satu periode kerja yang sesuai dengan standart yang telah disepakati bersama, dimana kinerja karyawan dapat menggambarkan suatu kondisi kinerja perusahaan jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pula akan baik namun jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan menurun pula, adapun kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Mangkunegara (2015:16) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016:6) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Maier dalam Wijoyo (2015:16) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Dari beberapa definisi yang di telah kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi prestasi kerja dari Sutrisno (2016:6), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Karyawan yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Langkat apabila prestasi karyawan meningkat maka karyawan tersebut akan mendapatkan imbalan, untuk karyawan tetap akan memperoleh imbalan sebesar 2 jt jika dilihat hasil kinerja meningkat sedangkan untuk karyawan tidak tetap akan memperoleh 2 jt juga dilihat dari berapa banyak pemasangan unit satuan sambungan

langsung (SSL). Faktanya diketahui bahwa PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Langkat menerapkan kompensasi yang meliputi karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hasibuan (2016:115) menyatakan “Pemberian kompensasi pada karyawan ini meliputi upah, tunjangan hari raya, fasilitas, dan insentif yang berorientasi untuk memotivasi terencananya terhadap pekerjaan, rekan kerja dan organisasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Meskipun imbalan yang diterima sudah memadai, masih ada karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja disebabkan permasalahan yang berasal dari pihak internal”.

Fenomena permasalahan yang sering terjadi didalam perusahaan ini adalah pertama, pemberian insentif dan gaji yang diberikan kepada karyawan teknisi berbeda-beda dikarenakan manajer setiap mitra yang ada didalam telekomunikasi Indonesia mempunyai aturan masing-masing yang berbeda dengan mitra lainnya. Adapun karyawan teknisi yang bekerja di telekomunikasi Indonesia ini terbagi beberapa mitra antara lain: PT. Telkom Akses, PT. Inti Sukses, PT. GTM, PT. NSU, PT. BSA, PT. BBC, PT. AIA, PT. PMP, PT. GV. Kedua, Pengeluaran tunjangan kepada karyawan teknisi masih mengalami keterlambatan dikarenakan minimnya anggaran per mitra masing-masing dan pelanggan yang mereka dapatkan juga tidak memenuhi target setiap bulannya, dimana setiap bulan itu harus memenuhi 40 unit pemasangan Satuan Sambungan Langsung (SSL), apabila bulan ini karyawan teknisi melakukan pemasangan unit SSL hanya sedikit maka tunjangan mereka tidak dikeluarkan atau ditahan karena dana tersebut digunakan untuk menggaji karyawan terlebih dahulu sehingga tunjangan dikeluarkan pada bulan berikutnya.

Urgensi (Keutamaan) Penelitian

1. Memberikan solusi dalam meningkatkan prestasi karyawan.
2. Sebagai bentuk implementasi kelanjutan restra Penelitian PT yaitu kajian tentang pengkajian tentang pemberian kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Adapun sebagai referensi dari penelitian terdahulu dari penelitian ini diambil dari penelitian Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi Adnyani (2016) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening dimana hasil penelitiannya Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antar variabel, dan perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan dan Penelitian Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. Dimana hasil penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan ada efek kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,

pengurus koperasi usaha Baliem Arabica harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan usaha ke depannya. Dimana perbedaan dengan penelitian ini hanya berfokus pada pemberian kompensasi dan prestasi kerja karyawan.

B. METODE

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan melalui informan peneliti yang terdiri dari Informan Kunci yaitu Kepala Dinas, Informan Utama yaitu Kabid. Humas, Kabid Kebijakan publik, dan Kader PKS; Informan Tambahan yaitu sekretaris dan bendahara di Dinas kawasan dan Pemukiman Penataan Ruang Kota Medan.

Sugiyono (2017:147), “mengatakan teknik analisis data yaitu cara penyusunan dengan penyajian kategori jawaban dalam tabel, gambar atau kecenderungan dari responden disertai analisis awal terhadap berbagai temuan data di lapangan sebagai proses awal dalam pengolahan data”. Analisis data merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Sesuai dengan masalah dan rangkaian hipotesa, metode analisi yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah:

1. Metode deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.
2. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengajukan data dalam bentuk angka. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang di ordinal.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden. Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan

valid. Nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-2 = 46$ pada uji dua arah adalah 0,2845.

Ketentuan suatu instrument *valid* atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* ($r_{hitung} > (r_{tabel})$) dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dengansyarat sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuisioner adalah valid.
2. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuisioner adalah tidak valid.

Tabel 4.1
Uji Validitas Pemberian Kompensai (X) dan Prestasi Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataam	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pemberian Kompensasi	Item 1	.539	0,2845	Valid
	Item 2	.555	0,2845	Valid
	Item 3	.622	0,2845	Valid
	Item 4	.560	0,2845	Valid
	Item 5	.572	0,2845	Valid
	Item 6	.476	0,2845	Valid
	Item 7	.329	0,2845	Valid
	Item 8	.566	0,2845	Valid
	Item 9	.446	0,2845	Valid
	Item 10	.510	0,2845	Valid
Prestasi Karyawan	Item 1	.727	0,2845	Valid
	Item 2	.388	0,2845	Valid
	Item 3	.513	0,2845	Valid
	Item 4	.324	0,2845	Valid
	Item 5	.435	0,2845	Valid
	Item 6	.286	0,2845	Valid
	Item 7	.688	0,2845	Valid
	Item 8	.425	0,2845	Valid
	Item 9	.398	0,2845	Valid
	Item 10	.640	0,2845	Valid

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas diperoleh bahwa pengujian dari variabel pemberian kompensasi dan prestasi kerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari pemberian kompensasi dan prestasi kerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan layak jika *cronbach alpha* > 0,70 dan dikatakan tidak layak jika *cronbach alpha* < 0,70.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Kompensasi dan Prestasi Karyawan
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemberian Kompensasi	,825	Reliabel
Prestasi Karyawan	,721	Reliabel

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* pada variabel pemberian kompensasi dan prestasi karyawan adalah 0,825 dan 0,721 lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian variabel pemberian kompensasi dan prestasi karyawan dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel lebih besar dari 0,70.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 10.271 + 693X + e$, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung untuk variabel pemberian kompensasi (X) sebesar 8.270 jika dibandingkan dengan nilai tabel yang sebesar 1.677. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $8.270 > 1.677$. Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pemberian kompensasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan (Y).

2. Nilai R sebesar 0,773 berarti hubungan Pemberian kompensasi (X) terhadap Prestasi Karyawan (Y) sebesar 77,3%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel dan Nilai R Square adalah 0,598 hal ini berarti 59,8% Prestasi Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Pemberian Kompensasi (X). Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam teori Maier dalam Wijoyo (2015:16) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Dari hasil tersebut maka disimpulkan hasil prestasi kerja karyawan baik dan ada beberapa factor yang belum memenuhi standar. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Artinya karyawan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

3. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat

menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Byar dalam Sutrisno (2016:150), mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi

kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan Telekomunikasi Indonesia, Tbk Langkat dalam memberikan insentif dan gaji kepada karyawan teknisi sesuai dengan prinsip asas keadilan agar karyawan yang bekerja mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Disarankan kepada Pimpinan Telekomunikasi Indonesia, Tbk Langkat agar memperhatikan dan menindaklanjuti masalah dalam mengeluarkan tunjangan kepada karyawan teknisi agar tidak mengalami keterlambatan dikarenakan minimnya anggaran setiap mitra.

Kontribusi penulis pada penelitian ini adalah :

1. Diberikannya kompetisi kepada setiap karyawan agar semangat dalam mendapatkan kompensasi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan
2. Diberikan pelatihan-pelatihan kepada setiap karyawan agar lebih kompeten dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan lebih expert dibidangnya sehingga mampu bersaing secara sehat dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mendapatkan kompensasi yang oleh perusahaan melalui jalur prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Iskandar Dhani. 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal

JIBEKA. Vol. 12 No. 1.

- Limawandoyo Alamzah Eric, Agustinus Simanjuntak. 2013. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*. Vol. 1 No. 2
- Ningsih. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia I Persero) Skripsi. UINSU.
- Rani Ni Made Sintya, Dharmayanti Candra, Adnyana I.B. Rai. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*. Vol. 4 No. 2.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan ke 20. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. AA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manullang, M. 2016. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada. Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Rivai. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan ke 20. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta
- Wijoyo, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan Keempat. Kencana. Jakarta.
- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jaya wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016.
- Muhamad Rizal, M Syafiie Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X.
- Munawir, Abdul Kadir (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (2) 2015 : 133-144

- Ni Made Nurcahyani¹ I.G.A. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No 1 2016:500532
- Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di Kampung Batu Malakasi Tektona Water park Kabupaten Bandung. *Jurnal EMBA and Tourism Scientific journal*. Vol 2 NO 1 desember 2016
- Siti Hawa Susanti. (2016). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Di kota Bontang. *E-journal Administrasi Negara*. Vol 2, No 4.
- Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe' oed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Vergina Sheren Bawoleh, Sifrid S. Pangemana, Maria V. J. Tielung. (2015). The Effect Of Motivation And Compensation Toword Job Satisfaction In PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.472-481