

## ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA SEJAHTERA JAWA TENGAH

Didik Mei Candra<sup>1\*)</sup>, Sri Sundari<sup>2)</sup>, Herwiek Diyah Lestari<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

\*Email Koresponden : [dikmeicandra@gmail.com](mailto:dikmeicandra@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang dari keseluruhan total karyawan 140 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi  $Y = 1,809 + 0,177X_1 + 0,177X_2 + 0,229X_3 + 0,185X_4 + e$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,533 atau 53,3%. Nilai uji kelayakan model (Uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,456 > 2,46$ ), sehingga model regresi dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi. Hasil analisis (Uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu 2,853, Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_2$ ) yaitu 4,132. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) yaitu 2,401 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) yaitu 3,010, masing masing variabel lebih besar Nilai t tabel (1.660) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah.

**Kata kunci:** kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

### Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, competition, job satisfaction and work discipline on employee performance at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. The sample in this study amounted to 105 people from a total of 140 employees. The sampling technique used in this research is *proportional random sampling* with the analysis tool namely multiple linear regression. Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression equation  $Y = 1.809 + 0.177X_1 + 0.177X_2 + 0.229X_3 + 0.185X_4 + e$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 53.3%. The value of the model feasibility test (F test) obtained a value of  $F_{test} > F_{table}$  ( $14.456 > 2.46$ ), so that the regression model was declared feasible for estimating the population. The results of the analysis showed that the t test of the compensation is 2.853, t test value of the competency is 4.132. The t test value of the job satisfaction is 2.401 and the t test value of the work discipline is 3.010, each variable is greater than (1,660) so it can be concluded that compensation, competence, job satisfaction and work discipline influence significant positive on employee performance of PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Central Java.

**Keywords:** compensation, competency, job satisfaction, work discipline, employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia harus dipastikan dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Nawawi (2016) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi (Riyandra, 2017). Kompensasi menurut Hasibuan (2015) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Riyandra, 2017; Ramzan *et al*, 2014; Darma & Supriyanto, 2017), menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Handayani (2013), bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, (Indrawati. 2017). Menurut Sutrisno (2011), mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Ada banyak penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja salah satunya yang dilakukan oleh (Indrawati, 2017; Sahrum dkk, 2016), menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Indrawati, 2017; Sahrum dkk, 2016), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016), bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Handoko (2011) menjelaskan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Rahayu dan Idrus, 2015). Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh, (Rahayu dan Idrus, 2015; Thaief, Baharuddin, Priyono dan Idrus, 2015; Simatupang dan Saroyeni, 2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013), hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) berdiri pada tahun 1999 dan memiliki komitmen serta dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengadaan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dengan Manajer PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Purwokerto, ditemukan bahwa Selama kurun waktu lima tahun (2018-2022) terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat pada tabel 1. Penilaian kinerja karyawan yang diberikan berdasarkan: (1) pekerjaan utama; (2) keterampilan; dan (3) kepribadian dan perilaku. Yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.  
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera  
Jawa Tengah Tahun 2018-2022

Tahun	Penilaian Kinerja	A (Istimewa)	B (Baik)	C (Cukup)
2018		82%	10%	8%
2019		80%	11%	9%
2020		78%	12%	10%
2021		75%	14%	11%
2022		67%	16%	17%

Sumber: PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah

Pada tabel 1. dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah Tahun 2018-2022 belum memenuhi target dengan penilaian A (istimewa) dengan nilai 80-100. Penilaian karyawan yang mendapat nilai A (istimewa) semakin turun, sedangkan karyawan yang mendapat nilai B dan C semakin meningkat. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah belum sesuai harapan karena karyawan dengan penilaian istimewa semakin turun sedangkan penilaian baik dan cukup semakin meningkat.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode survei dan memberikan kuesioner pada responden untuk menganalisis hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2009). Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *proportional random sampling* dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya banyak atau sedikit populasi. Maka proporsi diambil dari masing-masing lokasi sebagai berikut :

Tabel 1.  
Banyaknya Populasi Dan Sampel  
Karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Tiap Cabang

No	Cabang	Anggota Populasi	Proporsi	Jumlah Proporsi Sampel
1	Purwokerto	52	$52 : 140 \times 104 = 38,6$	39
2	Yogyakarta	40	$40 : 140 \times 104 = 29,7$	30
3	Semarang	48	$48 : 140 \times 104 = 35,6$	36
	Jumlah	140		105

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden. Kuesioner yang digunakan untuk mengungkap tanggapan responden dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan. Untuk pilihan jawaban kuesioner, secara umum mengacu pada skala Likert. penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik responden

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa 53% dari responden berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya yaitu laki-laki hanya 47%. Tingkat pendidikan responden dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 59%, pendidikan S2 29%, dan yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 12%. Usia responden yang berusia 18-20 tahun sebanyak 8%, >20-40 tahun sebanyak 62%, dan yang berusia >40-51 tahun sebanyak 30%.

### 2. Uji validitas

Pada uji validitas Untuk memperoleh data dilakukan dengan menyebarkan pernyataan penelitian pada 30 responden. Pada nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df)  $n - 2$ , dan jumlah data ( $n$ ) = 30, maka diperoleh r tabel sebesar 0,361, sedangkan nilai korelasi masing-masing item lebih dari 0,361 sehingga butir-butir pertanyaan dari variabel tersebut dapat dikatakan valid.

### 3. Uji reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Nilai *Cronbach alpha* pada variabel kinerja (0,912), kompensasi (0,766), kompetensi (0,770), kepuasan kerja (0,812) dan disiplin kerja (0,732).

### 4. Uji asumsi klasik

#### 1) Uji normalitas

Hasil dari *Kolmogorov-Smirnov Test*, nilai *Asimp.sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 2) Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* ( $\alpha$ ). Pada variabel kompensasi nilai VIF (1,359) dan *tolerance* (0,736), pada variabel kepuasan kerja nilai VIF (1,306) dan *tolerance* (0,766), pada variabel disiplin kerja nilai VIF (1,029) dan *tolerance* (0,972), pada variabel disiplin kerja nilai VIF (1,128) dan *tolerance* (0,887). Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

#### 3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Kriteria penerimaan uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai probabilitas uji *Glejser* >  $\alpha$  (0,05) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas variabel bebas nilai signifikan yang dihasilkan dari variabel kompensasi (0,434), kompetensi (0,129), kepuasan kerja (0,326) dan disiplin kerja (0,730). Dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini masuk dalam kriteria homoskedastisitas.

### 5. Regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat untuk menguji pengaruh variabel bebas atau independen dengan variabel dependen. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig
1	Kompensasi	0,162	2,853	0,007
2	Kompetensi	0,247	4,132	0,000
3	Kepuasan kerja	0,243	2,401	0,009
4	Disiplin kerja	0,259	3,010	0,003
	F hitung	14.456		
	Constant	3,188		
	Adjusted R <sup>2</sup>	0,553		

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,188 + 0,162X_1 + 0,247X_2 + 0,243X_3 + 0,259X_4$$

Persamaan garis regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut, Nilai konstanta sebesar 3.188 artinya jika kompensasi (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 3.188. Jika variabel X tetap, maka variabel Y akan bernilai positif. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,162 artinya pengaruh kinerja karyawan bersifat positif atau dapat diartikan bahwa jika variabel kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi X2, X3, X4 tetap. Koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0.247 artinya pengaruh variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif, atau dapat diartikan bahwa jika variabel kompetensi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi X1, X3, X4 tetap. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,243 artinya pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif, atau dapat diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi X1, X2, dan X4 tetap. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X4) sebesar 0,259 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat positif, atau dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi X1, X2, X3 tetap. Nilai koefisien determinasi berdasarkan tabel regresi linier berganda dapat dilihat Adjusted R square sebesar 0,553 atau 55,3%. Sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan lain-lain.

#### 6. Uji F

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 14,456 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Membandingkan titik kritis untuk nilai F tabel pada  $df_1 = (k-1) (5-1)$ ,  $df_2 = (n-k) (105-5)$  dengan nilai  $\alpha (0,05)$  sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,46 Nilai F hitung sebesar  $14,456 > F \text{ tabel } (2,46)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi regresi atau memenuhi *goodness of fit*.

#### 7. Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan  $(0,05)$  dan  $df (n-k) = (105-5)$  sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,660. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah

t hitung variabel kompensasi sebesar 2,853 sedangkan nilai t tabel adalah 1,660 maka nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah menerima insentif sebanding dengan waktu kerja lembur maka kinerja yang dihasilkan lebih maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyandra, 2017; Ramzan et al., 2014; Darma & Supriyanto, 2017; Saani, 2013), yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah

t hitung variabel kompetensi sebesar 4,132 sedangkan nilai t tabel adalah 1,660 maka nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, 2017; Dwiyantri et al., 2019; Sahrum et al., 2016), menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah

t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,401 sedangkan nilai t tabel adalah 1,660 maka nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah senang mendapatkan pekerjaan yang menantang sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019; Ariningsih et al., 2023; Marsiti & Wasliman, 2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah

t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,010 sedangkan nilai t tabel adalah 1,660 maka nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Idrus, 2015; Thaief et al., 2015; Simatupang dan Saroyeni, 2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang paling berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini terutama kepada pimpinan dan seluruh staf PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Jawa Tengah.

## REFERENSI

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol.9 No.2, 191-200
- Darma, P. S dan Supriyanto A. S. (2017). The Effect Of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, Vol 1. No. 1.
- Handayani, D.F. (2013) Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Padang), *Naskah Publikasi*, FE, Universitas Negeri Padang
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawati Nita. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari, *Naskah Publikasi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Halu Oleo, Kendari.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nawawi Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Rahayu Puji Suci dan Idrus Mohamad Syafi'I. (2015). *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance* PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero), *International Journal, European Studies*; Vol. 7, No. 11; pp. 7-14.
- Ramzan Muhammad, Zubair Hafiz M. Kashif, Ali Ghazanfar dan Arslan Muhammad. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 2.
- Riyandra Muhammad. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, *Naskah Publikasi*, FE UNY, Yogyakarta.
- Simatupang Aprilyan Clarissa dan Saroyeni Putu. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol 20, Issue 6, pp 31- 37.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Thaief Ilham, Baharuddin Aris, Priyono dan Idrus Mohamad Syafi'i. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang, *Review of European Studies* (7)11, 23-33.