

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ERA PERMATA SEJAHTERA BANDA ACEH

Syarifah Mauli Masyithah¹, Muhammad², Syafira Yunidar³, Sabiran⁴

^{1,2,3,4} Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

*corresponding author:

symasyithah88@gmail.com

Abstract

This study is aimed to analyze the influence of compensation, work discipline and motivation toward the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. The sample of this study was 20 employees. The result of the partial test on compensation influenced the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Work discipline influenced employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. However, motivation did not influence the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Furthermore, the Simultaneous Test among compensation, work discipline and motivation significantly affected the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. As the result, compensation partially has an effect on the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh with a value of t_{count} (3,989) which is greater than t_{table} (1,662). Work discipline partially influenced the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh with a value of t_{count} (4,364) more than the value of t_{table} (1,662). Motivation partially did not affect the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh with a value of t_{count} (1,989) more than the value of t_{table} (1,662). Moreover, competency, work discipline and motivation have simultaneously affected the employee work productivity at PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh with a value of F_{count} (43,486) greater than F_{table} (2,709).

Keywords: Compensation, Work Discipline, Motivation and Employee Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 20 karyawan. Hasil penelitian uji parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Kemudian Uji Simultan antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sebesar t_{hitung} (3,989) lebih besar dari t_{tabel} (1,662). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sebesar t_{hitung} (4,364) lebih dari nilai t_{tabel} (1,662). Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sebesar t_{hitung} (1,989) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,662). Secara simultan kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (43,486) lebih besar dari F_{tabel} (2,709).

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan



PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Era Permata Sejahtera mengawali bisnis di bidang sales dan distribution pada hari jum'at 05 agustus 2005 pukul 09.40 wib. Pada tahun 2007 perusahaan memulai bisnis di bidang *outsourcing* khususnya penyedia tenaga kerja dan pay agen atau agen pembayar bagi perusahaan-perusahaan yang memerlukannya dibawah branding permata sejahtera bisnis *outsourcing* semakin berkembang dibuktikan dengan meningkatnya jumlah perusahaan client dan tenaga kerja (*outsourcing*) yang ditangani serta ragam jasa *outsourcing* yang diberikan oleh permata sejahtera, dibagian *cleaning service*, administrasi, teknisi, tele marketing, SPG, driver, kasir, dan staff lainnya sesuai kebutuhan perusahaan. Beberapa client perusahaan permata sejahtera Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BTPN, Bank Danamon, Bank Citibank, Bank UOB Buana, Bank Bukopin, Bank Mega, Bank Tabungan Negara, HSBC, Bank CIMB Niaga, Bank Kesawan, Trimegah Sekuritas, Kresna Securities, AXA Mandiri, AXA Financial, Allianz, PT XL Axiata, Tbk, MNC Sky Vision, MNC Play Media, MD Media, Parastar Indonesia, AirNav dan lain – lain.

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2017:126) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2012:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi dari pada organisasi yang lain.

Menurut Hasibuan (2017:190) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2011:201) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Siswanto (2016:287) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Siagian (2016:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari keseluruhan dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan. Maka diharapkan pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan menyakini juga bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *causal relationship*, yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh.

Tabel 1. Skala Likert

No	Keterangan	Skor/Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sekaran, (2017:129)

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel: (1) variabel independen, yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi (X); (2) variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2019:904):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja (variabel terikat)
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Bebas Kompensasi
- X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja
- X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja
- e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan output seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5%.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,468 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

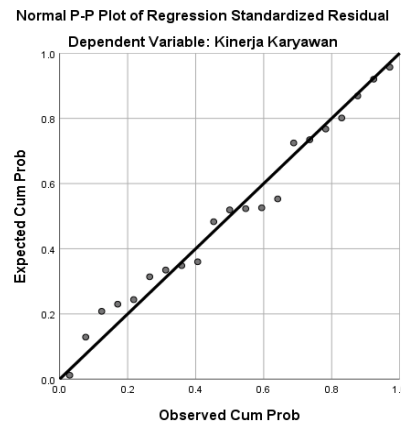
TABEL 2. UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN (ALPHA)

Variebel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X_1)	.937	5
Disiplin Kerja (X_2)	.899	5
Motivasi Kerja (X_3)	.855	5
Produktivitas Kerja (Y)	.954	5
Total	.969	20

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



GAMBAR 1. HASIL PENGUJIAN NORMALITAS

Pada Gambar 1 di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan melihat tampilan gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

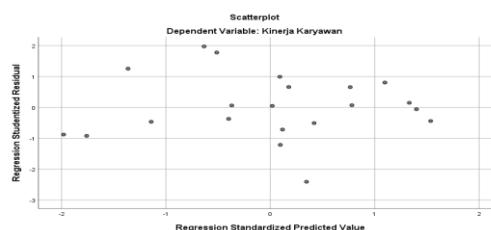
TABEL 4. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	.360	2.775
Disiplin Kerja	.345	2.896
Motivasi Kerja	.266	3.762

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut :



GAMBAR 2. HASIL PENGUJIAN HETEROKEDASTISITAS

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh.

TABEL 5. PENGARUH VARIABEL BEBAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.128	1.248		3.308	.002		
X1	.466	.149	.581	3.120	.004	.122	8.164
X2	.318	.165	.358	1.925	.063	.122	8.164
X3	.338	.095	.339	3.557	.000	.896	1.204

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS versi 26 seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,128 + 0,466X_1 + 0,318X_2 + 0,338X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,128 artinya bila mana kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3), dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh sebesar 4,128 pada satuan skala likert.
- Koefesien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,466 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompensasi secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh sebesar 46,6%.
- Koefesien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,318 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh sebesar 31,8%.
- Koefesien regresi Motivasi (X_3) sebesar 0,338 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh sebesar 33,8%.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel kompensasi yang memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS versi 26 dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

TABEL 6. MODEL SUMMARY

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.864	2.036
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,885. Nilai R Square 0,885 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,941 \times 0,941 = 0,885$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,885 atau sama dengan 88,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 88,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 88,5\% = 11,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh, Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 7. HASIL UJI SECARA PARSIAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.256	1.690		.151	.881
	Kompensasi	.598	.150	.547	3.989	.001
	Disiplin Kerja	.622	.142	.612	4.364	.000
	Motivasi	.178	.180	.158	.989	.337
	Kerja					
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS versi 26 (2022)

Kompensasi kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi kerja (X_1) sebesar 3,989 dengan nilai t_{tabel} 1,662 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Disiplin kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,364 dengan nilai t_{tabel} 1,662 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Motivasi (X_3)

Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) sebesar 1,989 dengan nilai t_{tabel} 1,662 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji F Ada dua cara yang bisa kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, $df_1 (N_1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 (N_2) = n - k = 20 - 3 = 17$, dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F tabel pada penelitian ini sebesar 2,709. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

TABEL 8. HASIL UJI SECARA SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.770	3	180.257	43.486	.000 ^b
	Residual	70.468	17	4.145		
	Total	611.238	20			
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi						

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43,486 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,709 dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) atau berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sig $0,337 > 0,05$. variabel kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh disarankan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya terutama dengan meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk mengkaji lebih lanjut dengan menambah variabel independen lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Era Permata Sejahtera Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11 (2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12 (1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11 (1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *Jumant*, 8 (2), 103-110.
- Anoraga, P. (2015). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Aspan, H. (2017). Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan di CV Rezeki Medan. *Jumant*, 8 (2), 97-102.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3 (2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, & Indrawan, M. I. (2014). *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1 (3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10 (2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11 (1), 67-80.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mondy, R.W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: 7 (08)*.
- Rusiadi., Nur S., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Siagian, S. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sihombing, R. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan*. Medan: USU
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.