

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING**

Citra Andriani¹ Onsardi²

^{1,2} Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This study entitled the effect of Compensation, Job Training and Job Satisfaction on Marketing Employee Performance at PT. Agung Toyota Bengkulu. The formulation of the problem in this study was whether the effect of Compensation, Job Training and Job Satisfaction on Marketing Employee Performance at PT. Agung Toyota Bengkulu. The purpose of this study was to determine whether the influence of Compensation, Job Training and Job Satisfaction on Marketing Employee Performance at PT. Agung Toyota Bengkulu.

This research was conducted on marketing employees of PT. Agung Toyota Bengkulu. While the time of this study was conducted for 11 days, namely on 18 January to 28 January 2020. The population of this study were employees at PT. Agung Toyota Bengkulu, while the sample of this research is marketing employees of PT. Agung Toyota Bengkulu, amounting to 97 people. This means that the sample material uses quantitative methods. With research test data analysis techniques, the results of the study can be concluded that the respondents' perceptions about Compensation (X_1), Job Training (X_2) and Job Satisfaction (X_3) affect the Performance of Marketing Employees (Y) with the results of multiple linear regression obtained the following equation: $Y = 1.734 + 0.378 (X_1) + 0.570 (X_2) + 0.328 (X_3)$ and the coefficient of determination of $R^2 = 0.802$ or approximately (80%) through hypothesis testing simultaneously (simultaneously) and individually (partial) in this study by using the f test and t test, Compensation (X_1), Job Training (X_2) and Job Satisfaction (X_3), = 0.000, it means that values <0.05 show together and have significant influence.

Keywords: Compensation, Job Training and Job Satisfaction Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi, banyak perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya

sehingga mereka dapat lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka wajarlah apabila permasalahan yang menyangkut tentang pengembangan sumber daya manusia mendapat penangan dan pemikiran yang lebih serius.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013, p. 732).

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada perusahaan maka kegiatan perusahaandapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Herlina Hariawati, 2009:120).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, Onsardi, O., 2019). Menurut Sedermayanti (2011), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja menurut Torang (2013) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, criteria dan ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Asmawi, 2017, Anjani, 2019, Onsardi, 2018)

Kinerja yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan program pelatihan dan peningkatan program kompensasi kepada karyawannya. Hal ini dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pendidikan dan latihan, serta peningkatan program kompensasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang.

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk financial dan kompensasi dalam bentuk non financial. Menurut Henry (2013), kompensasi financial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non financial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan oleh karyawan. Kompensasi non financial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non financial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai terhadap setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. PT. Agung Toyota Bengkulu memberikan kompensasi dengan bentuk pemberian insentif kepada karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja adalah pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Davis dan Werther, 2010).

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan (Asmawi, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Agung Toyota Bengkulu, peneliti memilih PT. Agung Toyota Bengkulu sebagai obyek penelitian. Pertama, PT. Agung Toyota Bengkulu merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis kendaraan merek Toyota sehingga dibutuhkan suatu pelatihan khususnya pada bagian teknisi untuk dapat meningkatkan kinerja. Kedua, PT. Agung Toyota Bengkulu secara rutin selalu menyelenggarakan kegiatan program pelatihan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil pada pekerjaannya sehingga, pada akhirnya nanti para tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk lebih mengetahui gambaran tingkat kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Bengkulu, peneliti mengadakan observasi dalam bentuk wawancara dengan salah satu karyawan marketing pada hari/tanggal sabtu, 16 November 2019 Pukul 09.31 WIB bahwa target pencapaian penjualan mobil pada perusahaan PT Agung Toyota Bengkulu untuk bulan Agustus, September dan Nopember 2019 belum tercapai. Hal ini diduga karena belum optimalnya kinerja karyawan bidang marketing. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja penjualan. Belum optimalnya capaian target tersebut diduga karena faktor kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja karyawan bidang marketing itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Marketing PT. Agung Toyota Bengkulu, dengan menggunakan metode sampel total (*total sampling*) yaitu 97 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sebelum dilaksanakan penelitian terlebih dahulu kuesioner tersebut diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas adalah pengukuran ketepatan alat ukur dalam

mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas adalah ketetapan nilai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian (Anjani 2019, Asmawi, 2017).

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang merupakan pengujian distribusi frekuensi variabel penelitian, statistik inferensial yaitu regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan marketing. Hal ini terlihat uji t yang menyatakan memiliki nilai yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.470 > 1.98552$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,015 < 0,050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan marketing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Risha Faiq Fakhri (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)", menyatakan bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Any Isvandiari (2017) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri" menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dina kurniati (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Marinal Indoprime Desa Kapedi Sumenep", menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mr. Abdul Hameed, Mphil, Muhammad Ramzan, MBA, Hafiz M. Kashif Zubair, MBA, Muhammad Arslan, MBA dengan judul " *Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)* ", menyatakan bahwa *It is concluded from different results that compensation has positive impact on employee performance.*

Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan marketing. Hal ini terlihat uji t yang menyatakan memiliki nilai yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.016 > 1.98552$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,003 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada PT Agung Toyota Bengkulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erma Safitri (2013) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya" Menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya", Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lia Riantika Tanujaya (2015) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja

Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown”, menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ilham Thaief Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi’I Idrus (2015) dengan judul ” *Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performance*”, menyatakan bahwa *The training simultaneously and partially have significant effects toward the employee work performance*

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan marketing. Hal ini terlihat uji t yang menyatakan memiliki nilai Kepuasan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.016 > 1.98552$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,003 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada Pada PT Agung Toyota Bengkulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iwan Kurnia Wijaya (2018) dengan judul” Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas” menyatakan bahwa kepuasan kerja Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayu Desi Indrawati (2013) dengan judul” Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar”, menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Garry Surya Changgriawan (2017) dengan judul” Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production” Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adigun A. O., Oyekunie I. A and Onifade T.A (2017) dengan judul” *Influence Of Job Satisfaction On Employees Performance In Mtn Nigeria*”, menyatakan bahwa job satisfactions have an influence on employees’ performance

Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan marketing (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai F_{tabel} sebesar 2.1085 yaitu ($125.193 > 2.1085$) dan ($\text{sig} \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing (Y) di Pada PT Agung Toyota Bengkulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Risha Faiq Fakhri (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening(Studi Pada PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)”, menyatakan bahwa Kompensasi Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kompensasi , Pelatihan Kerja , Kepuasan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Agung Toyota Bengkulu , dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada Pada PT Agung Toyota Bengkulu.

2. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada Pada PT Agung Toyota Bengkulu.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada Pada PT Agung Toyota Bengkulu..
4. Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adigun A. O. (2017), Oyekunie I. A and Onifade T.A 2017. *Influence Of Job Satisfaction On Employees Performance In Mtn Nigeria*. Global journal of human resource management vol. no. 5
- Akbar, P. dan Usman, H. (2009). Metode penelitian social. Jakarta: Bumi Aksara
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Any Isvandiari (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1 Agustus 2017
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Atmajawati, Yayah. 2007, *Pengaruh Variable Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT. Jsaraharja Putera Surabaya*. Garuda, referensi Ilmiah Indonesia,2007
- Ayu Desi Indrawati (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan* Vol. 7. No.2. Agustus 2013
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dina kurniati (2018). *Pengaruh Kompensansi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep*. Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi ISSN : 2339-2185
- Dessler, Gary (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Edisi ke 10. Jakarta: PT. Indeks
- Erma Safitri (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Gary, Dessler 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: selemba empat.
- Garry Surya Changgriawan (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*. Vol. 5. No. 3. (2017)

- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Edisi Ke 8.
- Hamalik. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan*. Jakarta : Bumi. Aksara.
- Handoko, T.. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Yogyakarta: BPFEE
- Handoko T. Hani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Erlangga*, Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Ilham Thaief Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi’I Idrus (2015). Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performance. Review of European studies, vol 7. No. 11. (<http://eprints.binadarma.ac.id> cdiakses pada tanggal 15 oktober 2017)
- Iwan Wijaya (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Agora. Vol. 6. No. 2 (2018)
- Kaswa. 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Leonardo Augusta dan EddyMadiono Sutanto (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. Agora. Vol. 1. No. 3. (2013)
- Lia Riantika Tanujaya (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown. Agora. Vol. 3. No.1. (2015)
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11th ed). Singapore: McGraw Hill Company.
- Malthis. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- M. abdul kholil, Marzolina, Taufiqurrahma. (2014). *Pengaruh Displin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*. Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mr. Abdul Hameed, Mphil, Muhammad Ramzan, MBA, Hafiz M. Kashif Zubair, MBA, Muhammad Arslan, MBA .2014. *Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)*. *Internasional journal of business and social science*. Vol. 5. No. 2. February 2014

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai V. & Sagala E.J (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Risha Faiq Fakhri (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)*. Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1-15
- Sedarmayanti. (2011). *Metodologi penelitian*. Bandung: Munandar maju.
- Sjafri. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor : IPB Press.
- Torang, S. (2013) *Organisasi dan manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Selvy Mutiara, Syahrums Agung Dan Undang Suryana, 2016. Pengaruh Displin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (pesero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Innovator*, Edisi September.
- Sedarmayati (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., dan Mehmood, Nasir. 2012. "Impact of training on employee performance : A study of telecommunication sector in pakistan". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Reseacrh In business* 4 (6): 646-661
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung : Alfabeta
- Sofiandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, e., & rachmady, r. (2011). Preliminary observations of yhe gy of the critically endangered white-shouldered iblis pseudibis davisoni in east Kalimantan. *Kukila*, 14, 32-35. View in (google scholar)
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja. Edi Keempat*. Jakrta : Rajawali Pers.
- Wirawan (2013). *Kepimpinan: Teori Psikolog, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.