

## **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA SAWITINDO MAS (KSM)**

**Subandrio<sup>1)</sup> Asminawati<sup>2)</sup>**

**<sup>1)2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

[\*subandrio@umb.ac.id\*](mailto:subandrio@umb.ac.id)

[\*asminawati1999@gmail.com\*](mailto:asminawati1999@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This research was conducted at PT KSM (Karya Sawitindo Mas) Tanjung Alai Village, Lubuk Pinang District, Mukomuko Regency, Bengkulu Province. This research is a quantitative research in which the researcher proves by using numbers on a number of populations and samples that are considered worthy of research. This method is used to examine statistical data in order to be able to test a hypothesis obtained by the research field. Based on the results of hypothesis testing using the t test, the Education Level variable has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the t test which states the t value of  $\text{sig} < 0.000 < 0.05$ ). The results of t-test of work experience variable also show a positive and significant influence result on employee performance, this can be seen in the value of t-test result which states that  $t \text{ sig} < \alpha = 0.000 < 0.05$ ). The results of the analysis above show that the level of education and work experience has an influence on employee performance, this can be seen in the f test which shows the value of  $t \text{ sig} < \alpha = 0.000 < 0.050$ ), so it can be concluded that  $H_3$  is accepted, meaning that simultaneously the variable of education level and work experience has an influence on employee performance at PT KSM (Karya Sawit Indomas) employees.

**Keywords:** Education Level, Work Experience and Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kinerja terkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusianya yang mempunyai kinerja yang optimal. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak bisa terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, Sutrisno (2009) tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan memberikan umpan balik tentang keberhasilan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Zainal (2014).

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi dibawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seseorang yang di peroleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah di tempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah di lakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang di miliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan di jalankannya.

Pengertian pengalaman kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh beberapa para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksudnya dari hal tersebut adalah bahwa seseorang harus belajar pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005) “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya)”. Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2015:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sudijono, (2001) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Berdasarkan observasi di PT.KSM (Karya Sawitindo mas) Kinerja karyawan PT. KSM mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang di tekuni mengakibatkan karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan juga kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan mengakibatkan minimnya pengetahuan dan keterampilan dalam penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KSM (Karya Sawitindo Mas)’

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT KSM (Karya Sawit indo Mas) Desa Tanjung Alai, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Waktu yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari karyawan serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian ini, yaitu dari bulan November 2020 sampai dengan Januari 2021. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang untuk dijadikan sampel sehingga penelitian ini menggunakan sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis Inferensial.

## HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.405	1.193		4.530	.000
	Tingkat Pendidikan	.416	.100	.369	4.179	.000
	Pengalaman Kerja	.540	.111	.428	4.851	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 5.405 + 0.416 X_1 + 0.540 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5.405, maka hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT. KSM (Karya Sawitindo Mas) konstan atau sebesar 5.405, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 5.405.
2. Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0.416 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Tingkat Pendidikan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.416. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar 0.540 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pengalaman Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.540. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2**  
Hasil Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.485	.474	2.031

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu 0,474 atau 47,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebesar 47,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3**  
Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00901542
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan uji one sample kolmogorov-smirnov test di atas, data terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu 0.05 (5%). Hasil pengujian normalitas data pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa besarnya nilai kolmogorov-smirnov adalah 0,200 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

## Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinear. Uji multikolinieritas menggunakan software SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
Hasil Uji multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan	0,726	1.377	Non Multikolinearitas
2	Pengalaman Kerja	0,726	1.377	Non Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5**  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.405	1.193		4.530	.000
	Tingkat Pendidikan	.416	.100	.369	4.179	.000
	Pengalaman Kerja	.540	.111	.428	4.851	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Berdasarkan tabel hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Tingkat Pendidikan yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi B sebesar 0.416. Hasil dari signifikansi tersebut lebih kecil dari *alpha* 0,05 dan nilai koefisien regresi B bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau (H1) diterima.
- b. Berdasarkan tabel hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pengalaman Kerja yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi B sebesar 0.540. Hasil dari signifikansi tersebut lebih kecil dari *alpha* 0,05 dan nilai koefisien regresi B bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau (H2) diterima.

**Tabel 6**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.447	2	176.724	42.844	.000 <sup>b</sup>
	Residual	375.361	91	4.125		
	Total	728.809	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai  $t_{sig} < \alpha = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanjung (2001), Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020) yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan  $t_{sig} < \alpha = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudiatmaja (2014), Asmawi (2017) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan ringkasan di atas menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji f yang menyatakan nilai  $t_{sig} < \alpha = 0.000 < 0,050$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara bersamaan variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT KSM (Karya Sawit Indomas). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andriani, C., (2020) yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT KSM (Karya Sawit Indomas)
2. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT KSM (Karya Sawit Indomas).
3. Secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT KSM (Karya Sawit Indomas).

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamur Hamid, dkk (2017), "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kempuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT.INKA (Persero)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 43, Nomor 1.
- Andriani, C., (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- 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.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari, (2005), *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan Spess*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Depdiknas, (2005), *Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pengajar ( Pengembangan Profesionalisme Guru)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, T. Hani, (2009), *Manajemen, Cetakan Dua Puluh*, Yogyakarta: BPEF.
- Hasbullah, (2009), *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Manulang, (2015), *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A., (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan, (1984), *Manajemen Personalia, Edisi III*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veithzal, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke Lima*, Jakarta: PT. Grafindo Prasarada.
- Tupadela, J., (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zainal, Aqib, (2014), *Model-model, Media dan Strategi Pembelajaran Konsektual (Inovatif)*, Bandung: Yrama Widya.