

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Koperasi Berkah Syariah Al-Fida Kota Bengkulu)

Vemy Vionika⁽¹⁾, Eti Arini⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
arinieti@umb.ac.id

ABSTRACT

Human Resources have a big role in determining the progress or development of the organization. The higher the quality of the human resources owned by the organization, the better the work motivation generated by HR at work. This study aims: To determine the effect of training, compensation, and work discipline on employees' work motivation Bengkulu both partially and simultaneously. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all 31 employees of the Al-Fida Syariah Berkah Cooperative, Bengkulu City. Based on the results of research on the Effect of Training, Compensation, and Work Discipline on Employee Work Motivation (Study on the Al-Fida Berkah Syariah Cooperative, Bengkulu City, the following conclusions can be drawn: 1). The training has a positive effect on the work motivation of the employees of the Alfida Syariah Berkah Cooperative. 2). Compensation has a positive effect on the work motivation of the employees of the Alfida Syariah Berkah Cooperative. 3). Work discipline has a positive effect on the work motivation of employees of the Alfida Syariah Berkah Cooperative. 4). Training, compensation and work discipline together show the effect on employee work motivation at the Alfida Berkah Syariah Cooperative.

Keywords: Training, Compensation, Work Discipline and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagiperusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Hariandja, 2015)

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula motivasi kerjayang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya motivasi kerjayang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan motivasi kerja yang baik (Wibowo, 2016)

Pencapaian motivasi kerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Motivasi kerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Motivasi kerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi memiliki motivasi kerja individu yang baik, maka secara otomatis motivasi kerjanya dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Jika motivasi kerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka motivasi kerja menjadi kurang baik pula.

Motivasi kerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai motivasi kerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap produktivitas. Indikator tersebut adalah semangat dan kemampuan.

Pentingnya semangat dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motif dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan semangat. Semangat kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia bersemangat dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih bersemangat untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri)(Asmawi, 2017).

Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan pelatihan yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya motivasi kerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan perusahaan dalam menciptakan pelatihan yang diinginkan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Hasil pengamatan dan observasi lapangan yang peneliti lakukan di Koperasi Berkah Syariah Al-Fida dengan melakukan wawancara kepada Bapak Rahmat pada tanggal 27 Februari 2021 bahwa koperasi mengalami penurunan motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan keluar masuknya karyawan koperasi Berkah Syariah. Bapak Rahmat juga menyatakan ada karyawan yang sempat *resign* dan masuk lagi ada yang memang sudah benar-benar *resign*. Menurut karyawan koperasi yaitu Ibu Wina terjadinya penurunan motivasi kerja ini karena mereka merasa bahwa kompensasi yang diberikan sedikit dan tidak sesuai, padahal jika datang ke kantor tidak boleh telat. Mereka juga kesulitan mencari anggota karena tidak diajarkan teknik-teknik dalam membujuk dan mengajak masyarakat untuk bergabung ke koperasi karena tidak adanya pelatihan yang diberikan.

METODE

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut (Sugiyono, 2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Berkah Syariah Al-Fida Kota Bengkulu berjumlah 31 orang.

Sampel menurut (Sugiyono, 2013) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel adalah 31 orang karyawan yang terdiri dari 4 orang admin dan 27 orang marketing.

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini diantaranya yaitu :

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis yang menggunakan uji t dan uji F. Data sebelum dianalisis diuji terlebih dahulu kelayakannya menggunakan uji asumsi klasik.

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.
Hasil Pengujian Regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.725	1.181		1.461	.152		
	X1	.231	.062	.363	3.718	.001	.602	1.661
	X2	.180	.079	.231	2.273	.029	.559	1.789
	X3	.430	.094	.448	4.554	.000	.594	1.685

Sumber : Data Sekunder di olah 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,725 + 0,231 X_1 + 0,180 X_2 + 0,430 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 1,725 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai motivasi kerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,231 artinya apabila pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_2) 0,180. Bernilai positif yaitu 0,180 artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_3) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel Disiplin kerja (X_3) 0,430. Bernilai positif yaitu 0,430 artinya apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai motivasi kerjakaryawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,430 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya konstan.

Determinasi

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.764	1.015

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS tahun 2022

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,781. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 78,1 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Hasil uji t dapat dilihat berikut ini :

Terdapat pengaruh pelatihan (X_1) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) Koperasi Berkah Syariah Alfida sebesar 0,001 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap motivasi kerjakaryawan (Y).

Terdapat pengaruh kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) Koperasi Berkah Syariah Alfida sebesar 0,029 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_3) terhadap motivasi kerjakaryawan (Y) Koperasi Berkah Syariah Alfida sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Uji Simultan Uji F

Berikut ini adalah hasil uji F, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 3.
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.857	3	46.619	45.286	.000 ^a
	Residual	39.119	38	1.029		
	Total	178.976	41			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber: Output SPSS tahun 2022

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{sig} , yaitu $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi kerja karyawan

Berasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida dengan demikian semakin tingginya pelatihan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida.

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Komarudin, 2019). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, (Onsardi Onsardi et al., 2019)

Hasil penelitian (Komarudin, 2019) (Riniwati, 2016) dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik pelatihan karyawan, maka motivasi kerja dari para karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila pelatihan karyawan kurang baik, maka motivasi kerja dari para karyawan akan rendah.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida dengan demikian semakin tingginya kompensasi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida.

Ada tidaknya pemberian kompensasi terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan motivasi tenaga kerja (Andriani, C., Onsardi, 2020) (Fitri & Arini, 2021). Dengan adanya pemberian kompensasi maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Maka perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat motivasi kerja karyawan. Guna mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem tunjangan kesejahteraan yang mencakup seluruh aspek-aspek yang diinginkan perusahaan dan yang diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Pemberian kompensasi finansial yang dalam hal ini adalah kompensasi akan mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan.

Pengupahan kompensasi adalah memberikan upah /gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Basis yang kompetitif dan memadai dalam gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak dimana kompensasi dapat menghasilkan pendapatan variabel (*income variable*). Program-program kompensasi dianggap memiliki dorongan riil jika program tersebut memungkinkan seorang karyawan meraup 30 persen sampai 35 persen diatas bayaran pokoknya (*base pay*), tetapi bayaran pokok tersebut haruslah cukup tinggi untuk membiayai hidup tanpa adanya bayaran kompensasi apapun (Simamora, 2016), (Finthariasari et al., 2021)

Apabila kompensasi oleh Instansi atau perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka motivasi kerja dari para karyawan tersebut tidak akan terhambat, sebaliknya apabila kompensasi yang disediakan terdapat beberapa kendala seperti kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, koordinasi yang kurang terhadap sesama karyawan akan membuat terhambatnya motivasi kerja dari para karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida dengan demikian semakin tingginya Disiplin kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida. Karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida memiliki Disiplin kerja yang sudah cukup sesuai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2016)(Yulandri, Y. 2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endro Wibowo bahwa terdapat Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent Among Makarti.

KESIMPULAN

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan adalah pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida dengan demikian semakin tingginya pelatihan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida dengan demikian semakin tingginya kompensasi maka akan

meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida dengan demikian semakin tingginya Disiplin kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Berkah Syariah Alfida

Penelitian mengenai pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Berkah Syariah Alfida ini masih memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut pada penelitian mendatang. Hal-hal ini yang mungkin dikembangkan adalah pada penelitian adalah agar perusahaan tetap mengetatkan pelatihan kepada karyawan yang bekerja karena berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, agar perusahaan tetap menhawasi disiplin karyawan yang bekerja karena berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, agar perusahaan tetap menjaga buaya organisasi karyawan yang bekerja karena berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- 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.
- Fitri, V. S., & Arini, E. (2021). The Influence Of Dual Role Confectionary And Work Environment On Employee Performance. *Bima Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2). <https://doi.org/10.37638/Bima.2.2.97-109>
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>
- Onsardi, O, Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence Of Human Resource Management Practices On Employee Outcomes In Private And Public Banking In Indonesia. *Review Of International Geographical Education*, 11(9).
- Onsardi, Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Desa Tepi Laut Kecamatan Air Napal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jpmbr.v2i1.288>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm - Harsuko Riniwati - Google Buku*. Ub Media Universitas Brawijaya Malang.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif San R & D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen-Kinerja [Management Of Performance] (5th Ed.)*. Raja Grafindo Persada.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2).