

Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Tenaga Kerja Bbpsdmp Kominfo Medan

Gilbran Siregar

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

gilbransiregar@gmail.com

Abstrak

Beberapa kinerja yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh BBPSDMP Kominfo Medan. Seperti layanan pelatihan dan sertifikasi berbasis SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) bidang kominfo, SKKNI ini digunakan terutama untuk merancang dan mengimplementasikan pelatihan kerja, melakukan asesmen (penilaian) keluaran pelatihan serta tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang. Mereka menargetkan orang yang ikut serta adalah 1700 orang tetapi yang tercapai belum mencapai target yaitu sebesar 1270 orang. Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah – masalah tersebut terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi dan juga kompensasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di instansi ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan pegawai. Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah kompensasi. Pemberian upah atau gaji yang sering terlambat, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja para pegawai menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini motivasi dan kompensasi. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas. Uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji f dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menurut (Moeheriono, 2012) merupakan faktor yang sangat penting bagi instansi, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai atau karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan strategi operasional instansi karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan kinerja dalam diri masing — masing para pegawai (Arianty,dkk , 2016). Kemudian faktor yang kedua adalah faktor kompensasi, menurut (Jufrizen, 2016) yaitu suatu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau instansi kepada pegawai dalam bentuk jasa atau reward atas hasil dari kinerja para pegawai tersebut. Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilanbersama, para pegawai merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama.

BBPSDMP Kominfo Medan merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak dibidang komunikasi dan informatika. Masalah — masalah yang terlihat di tempat tersebut yaitu dari kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Banyak yang menunda — nunda pekerjaan mereka yang seharusnya sesegera mungkin melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga membuat ada beberapa target — target kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya belum tercapai sepenuhnya.

Tabel 1.1
Daftar Pencapaian kinerja BBPSDMP Kominfo Medan Tahun 2019

No	Sasaran Kegiatan	Target Kinerja	Capaian Kinerja
1	Layanan Pelatihan dan Sertifikasi Berbasis SKKNI Bidang Kominfo	1.700 Orang	1.270 Orang
2	Layanan Pengenalan TIK bagi Masyarakat	500 Orang	350 Orang
3	Meningkatkan Kualitas Kelembagaan Litbang Pranata Litbang yang Terakreditasi	1) 2 terbitan jurnal, yakni PIKOM dan TIK harus dilaksanakan penerbitannya secara elektronik 2) Akreditasi kelembagaan harus sudah dilaksanakan hingga akhir tahun 2019	1) 2 terbitan jurnal sudah dilaksanakan secara elektronik. Dan hingga saat ini kedua jurnal (PIKOM dan TIK) telah sampai pada proses penerbitan untuk edisi 1 2) Akreditasi kelembagaan sudah dilaksanakan sampai akhir tahun 2019
4	Layanan Penelitian dan Pengembangan	Laporan Penelitian Indikator TIK	Tahapan pengumpulan data lapangan dan tabulasi data sudah dilakukan.

(Sumber ; Data pengukuran kinerja BBPSDMP Kominfo Medan, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, ada beberapa kinerja yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh BBPSDMP Kominfo Medan. Masalah — masalah tersebut terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi

dan juga kompensasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di instansi ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan pegawai. Masalah yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan instansi antara lain yaitu beberapa target kinerja yang sudah ditentukan tidak tercapai, semangat bekerja dalam diri para pegawai kurang dalam mencapai target kinerja.

Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah kompensasi. Pemberian upah atau gaji yang sering terlambat, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja para pegawai menurun. BBPSDMP Kominfo Medan merupakan lembaga pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan komunikasi dan informatika. Memiliki tugas pokok dalam menyelenggarakan suatu urusan di bidang komunikasi, dan informatika yang beralamat di Jl. Tombak No. 31 Medan Sumatera Utara.

Masalah yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan instansi antara lain yaitu beberapa target kinerja yang sudah ditentukan tidak tercapai, semangat bekerja dalam diri para pegawai kurang dalam mencapai target kinerja.

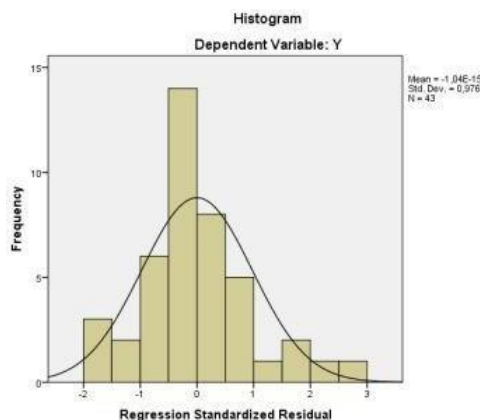
2. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain. Menurut (Sugiyono, 2012), penelitian metode asosiatif dengan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3. HASIL

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:



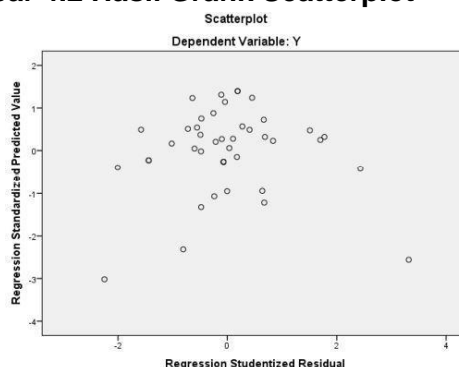
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot

Gambar 4.2 Hasil Grafik Scatterplot



Dari grafik scatterplot setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heteroskedastisitas.

Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,499	2,004
X2	,499	2,004

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF yang lebihkecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplinkerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,986	5,308	,939	,353
	X1	,327	,091	,409	,001
	X2	,602	,132	,521	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 4,986+0,327X1+0,602X2+e$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel motivasi dan kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertandapositif terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,327 yang berarti bahwasemakin baik motivasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,602 yang berarti bahwasemakin baik kompensasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Uji Hipotesis Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,986	5,308		,939	,353
X1	,327	,091	,409	3,595	,001
X2	,602	,132	,521	4,575	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Motivasi (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,595 > t_{tabel} 3,30127$ menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi Kompensasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,575 > t_{tabel} 3,30127$ menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (H2) diterima.

Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2509,485	2	1254,743	57,257	,000 ^b
	Residual	876,561	40	21,914		
	Total	3386,047	42			

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar $57,257 > F_{tabel} 4,08$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Ini menunjukkan bahwa model regresi Motivasi, dan Kompensasi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.728	4,68124

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R² = 0,728 artinya variabel motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja pegawai. Nilai adjusted R² = 0,728 berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengawasan sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh t hitung sebesar 3,595 > t tabel 3,30127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,005 hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPSDMP Kominfo Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saragih & Simarmata, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Tanjung & Rosmaini, 2019); (Mujiatun, 2015); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Jufrizen, 2017); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Astuti & Lesmana, 2018) dan (Jufrizen et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti besar atau kecilnya motivasi yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi yang dilakukan dari pihak manajemen atau internal sudah cukup membuat kinerja pegawai di BBPSDMP Kominfo Medan meningkat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian statistik secara parsial diperoleh t hitung sebesar 4,575 > t tabel 3,30127 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arif et al., 2019); (Nasution et al., 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen, 2016); (Mutholib, 2019); (Arifin, 2017) dan (Astuti & Sari, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai bagian pembiayaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BBPSDMP Kominfo Medan.

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ketika menyebarkan kuesioner, responden menyatakan bahwa kompensasi yang diterima sudah memenuhi kebutuhannya dan menurut mereka sudah sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa pengakuan dan penghargaan atas kerja pegawai bagian pembiayaan dapat berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simlutan diperoleh nilai F hitung sebesar 57,257 > F tabel 4,08 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Kinerja Pegawai sama-sama dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi di BBPSDMP Kominfo Medan.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang motivasi kerja tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan organisasi ialah motivasi kerja yang tinggi. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat membuat pegawai merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi pula.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di BBPSDMP Kominfo Medan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan yakni Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BBPSDMP Kominfo Medan. Secara simultan, Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi pada BBPSDMP Kominfo Medan.

6. REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. 23(2), 131–141.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P., M. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hazmanan Khair. (2017). *Manajemen Kompensasi (cetakan pertama)*. PENERBITMADENATERA, Medan.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS*

- (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4(2), 145– 165.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi & Irfan.(2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press, Medan.
- Juliandi, A., Irfan I, & Manurung, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman.(2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- NASUTION, S. H. B. K. PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF GAMES SUPER DEAL TERHADAP HASIL BELAJAR AKUNTANSI SISWA KELAS XII SMA SWASTA DHARMAWANGSA MEDAN TAHUN PELAJARAN 2016/2017.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V & Sagala.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–15.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunaryoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Wiratna, S. (2016). *Penelitian Akutansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.