

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHAFCO MULTI TRADING
MEDAN**

Yuni Lestari^{1*}, Abd. Rasyid Syamsuri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.

*email korespondensi: yuni94607@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 24 Agustus 2021 Direvisi: 30 September 2021 Disetujui: 21 Oktober 2021</p> <p>Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 2.04. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1.663, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $2.043 > 1.663$, dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.044 < 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan transaksional (X_2) sebesar 6.427. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.663, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $6.427 > 1.663$ dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 111.422 dengan tingkat sig 0,000, oleh karena itu nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 111.422 $> F_{tabel}$ 3.11. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan</p>

PENDAHULUAN

Dampak dari pandemi covid-19 dirasakan oleh banyak perusahaan, termasuk PT. Shafco Multi Trading yang bergerak di bidang produksi pakaian. Terjadinya pembatasan akses baik melalui perjalanan darat, laut dan udara oleh pemerintah berdampak kepada karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Perubahan strategi diperlukan dalam mengelola waktu kerja karyawan agar tetap dapat menjalankan kegiatan produksi semaksimal mungkin. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Syamsuri dan Siregar, (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya lain

semaksimal mungkin sehingga bisa menghasilkan keuntungan. Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Untuk itu masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang memanfaatkan sumber daya manusia tersebut. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja. Kinerja perusahaan merupakan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dengan periode tertentu, sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya dan setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif serta efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Salah satu aset paling penting dari pekerjaan pada sebagian besar karyawan adalah kompensasi. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi pada PT. Shafco Multi Trading tertuju pada gaji, tunjangan dan insentif, yang tentu memiliki dampak pada kinerja yang dilakukan karyawan.

Terpenuhinya kompensasi yang diberikan perusahaan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat. Permasalahan penerimaan kompensasi pada PT. Shafco Multi Trading belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Kinerja tertuju hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja tidak hanya dilihat pada hasil pekerjaan, akan tetapi melalui proses pekerjaan. Perusahaan tidak hanya berkewajiban menilai hasil pekerjaan karyawan tetapi juga mengawasi proses pekerjaannya, karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada parakaryawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Shafco Multi Trading yang berjumlah 108 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, peneliti menggunakan penetapan sampel berdasarkan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan dan juga melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan, sedangkan data sekunder berupa mempelajari dokumen-dokumen yang berisikan

informasi tentang PT. Shafco Multi Trading.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden diluar responden penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teori Ghazali (2016), uji validitas merupakan variabel yang lebih besar mempunyai hubungan antara satu dengan lainnya (memiliki kriteria signifikan $> 0,5$). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
1.	Kompensasi	P1	0.746	0.5	Valid
		P2	0.715	0.5	Valid
		P3	0.627	0.5	Valid
		P4	0.664	0.5	Valid
		P5	0.656	0.5	Valid
2.	Kepemimpinan Transaksional	P1	0.672	0.5	Valid
		P2	0.759	0.5	Valid
		P3	0.631	0.5	Valid
		P4	0.763	0.5	Valid
		P5	0.558	0.5	Valid
		P6	0.667	0.5	Valid
		P7	0.631	0.5	Valid
3.	Kinerja Karyawan	P1	0.834	0.5	Valid
		P2	0.806	0.5	Valid
		P3	0.855	0.5	Valid
		P4	0.873	0.5	Valid
		P5	0.833	0.5	Valid
		P6	0.849	0.5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa kompensasi di ukur melalui indikator: 1) Gaji/Upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Program Asuransi dan 5) Program Pensiun, (Hasibuan, 2016). Kepemimpinan transaksional di ukur melalui indikator: 1) keteguhan

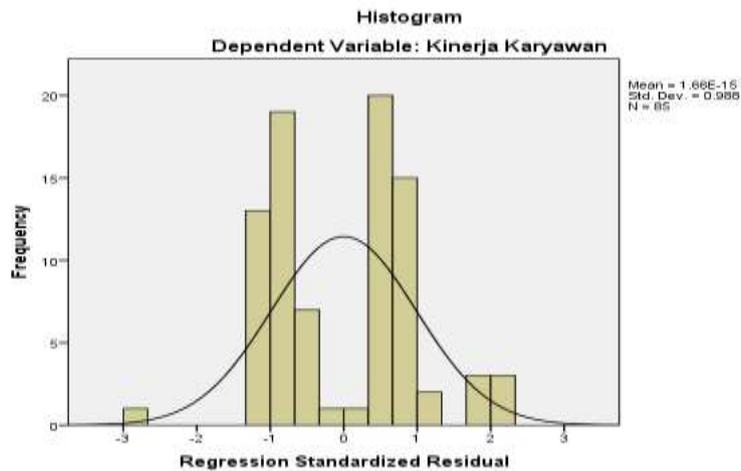
hati, 2) Berani mengambil resiko, 3) Loyalitas, 4) Harga diri, 5) Tingkat kepedulian, 6) Menyusun bagian kerja dan 7) Memiliki tingkat kepedulian, (Handoko, 2016). Kinerja karyawan di ukur melalui indikator: 1) Melaksanakan tugas dan Tanggung jawab, 2) Memiliki Inisiatif dalam bekerja, 3) Kejujuran, 4) Kreativitas, 5) Pengawasan dan 6) Kerja sama antar karyawan, (Kasmir, 2016). Pengujian validitas penelitian membuktikan bahwa semua indikator dari pernyataan kuesioner variabel penelitian di katakan valid, karena memiliki nilai di atas kriteria signifikan (0,5). Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus croanbach alpha. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa *croanbach alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada, indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas kuesioner dapat dimuat pada tabel 2:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha-Croanbach	Keterangan
1	Kompensasi	0.894	Reliabel
2	Kepemimpinan Transaksional	0.890	Reliabel
3	Kinerja Karaywan	0.938	Reliabel

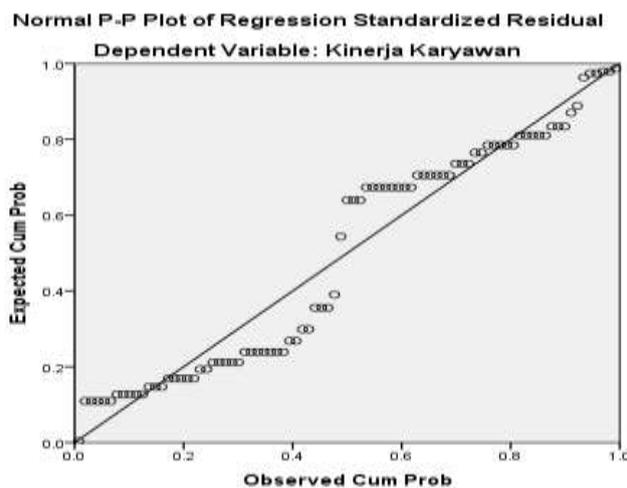
Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Tabel 2 mengindikasikan ketiga instrumen penelitian memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dengan tingkat instrumen sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60). Pengujian berikutnya dilakukan dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Gambar 1. Histogram uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data dari penelitian ini berbentuk lonceng, tidak condong ke kiri ataupun ke kanan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan grafik P-Plot juga dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Gambar 2 grafik P-Plot menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, terlihat jelas dari titik-titik residual model regresi yang menyebar mengikuti garis normal, untuk menguatkan hasil dari grafik *p*-plot, maka dilakukan uji Kolmogrov-Smirnov Test. Hasil dari uji kolmogrov-smirnov test dapat di lihat pada tabel 3:

Tabel 3.
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.62189901
	Absolute	.152
Most Extreme Differences	Positive	.152
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740

a. Test distribution is Normal.

b . Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

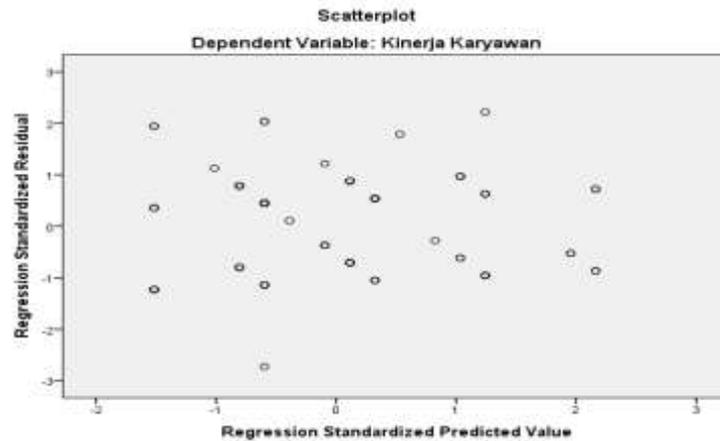
Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,740 dengan tingkat signifikansi > 0.05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data variabel penelitian telah terdistribusi secara normal. Hasil uji Multikolinieritas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.070		
1 Kompensasi	.044	.303	3.306
Kepemimpinan Transaksional	.000	.303	3.306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Analisis berikutnya di tunjukkan melalui gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Hasil grafik *scatterplot* yang ditampilkan membuktikan bahwa data dari penelitian ini tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu terlihat jelas bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Analisis berikutnya yaitu regresi linear berganda, yang dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5.
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.765	2.052		1.835	.070
Kompensasi	.214	.105	.213	2.043	.044
1 Kepemimpinan Transaksional	.729	.113	.669	6.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Constant sebesar 3.765, Kompensasi (0.214), dan Kepemimpinan Transaksional (0.729), sehingga, persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah: $Y = 3.765 + 0.214X_1 + 0.729X_2$. Nilai konstanta (a) adalah 3.765. Artinya jika variabel Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan Transaksional (X_2), nilainya adalah 0, maka nilainya positif, yaitu 3.765. Nilai koefisien regresi variabel

Kompensasi (X_1) bernilai positif, yaitu 0.214. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Kompensasi (X_1) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.214 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) bernilai positif, yaitu 0.729. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.729 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Analisis penelitian berikutnya yaitu uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel 6.
Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.765	2.052		1.835	.070
1 Kompensasi	.214	.105	.213	2.043	.044
Kepemimpinan Transaksional	.729	.113	.669	6.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar 2.04 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1.663, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $2.043 > 1.663$, dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.044 < 0.05$. Dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transaksional sebesar 6.427 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1.663, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $6.427 > 1.663$ dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$. Dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis berikutnya yaitu menggunakan uji F, yang dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.289	2	44.144	111.422	.000 ^b
	Residual	32.488	82	.396		
	Total	120.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (111.422) > F_{tabel} (3.11)$, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian berikutnya yaitu koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada Tabel 8:

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.724	.629

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R square kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan sebesar 0.731 atau 73.1%, sedangkan sisanya sebesar 0.269 atau 26.9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil nilai t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 2.04, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1.663. Nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $2.043 > 1.663$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas

0,05 atau $0.044 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai R positif menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Budiasih (2016) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan transaksional sebesar 6.427 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1.663 maka nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $6.427 > 1.663$ dengan nilai $sig <$ dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dapat dinyatakan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading.
2. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading.
3. Hasil penelitian secara simultan, Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini tertuju pada keterbatasan metode dan keterbatasan teoritis. Analisis penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti

selanjutnya dengan memperdalam kajian manajemen sumber daya manusia yang meliputi: Disiplin kerja, Lingkungan organisasi dan Semangat Kerja Karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi PT. Shafco Multi Trading Medan untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pimpinan PT. Shafco Multi Trading Medan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional dengan cara memberikan arahan yang baik serta insentif kepada karyawan. Hal ini tentu akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi. Pimpinan dan karyawan PT. Shafco Multi Trading Medan juga dapat bekerja sama dalam membangun hubungan kerja yang lebih baik lagi agar tidak terjadi kendala saat bekerja dan tentunya dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hartanto I (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Timur Jaya. Jurnal AGORA, (2)1.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, N.L.M., Saputra, I.D.G.D., Budiasih, I.G.A.N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5(7), 1953-1980.

Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syamsuri, A. R, Siregar Z. M. E (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan (JSHP), 2(2), 95-105.