



Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.

The Effect of Social Security and Job Training on Employee Performance at BPR Karya Murni Menteng Medan

Noni Noviana Saragih, Yuni Syahputri, Teddi Pribadi

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia.

Abstrak

Ketenagakerjaan adalah aspek dasar kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam membangun ekonomi adalah menyediakan lapangan kerja yang cukup. Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kepuasan pada para pekerjanya, yang juga mungkin mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah pelatihan kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pelatihan kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya. Variabel Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,492 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel $1,99045$. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,0001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,122 > t$ tabel $1,99045$. Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,0001 < 0,005$ dan F hitung $18,629 > F$ tabel $= 3,11$.
Kata Kunci: Jaminan Sosial, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employment is a very basic aspect of human life because it covers social and economic dimensions. One important objective in economic development is the provision of sufficient employment opportunities to pursue the growth of the workforce, which is growing faster than the growth of employment opportunities. Many approaches have been taken to manage human resources, one of which is by organizing social security programs. The social security provided by the company will provide employees with peace and security. The next thing that is also expected to affect one's performance at work is job training. With a high level of education and supported by job training, the workforce will have more opportunities to improve their performance. The Social Security variable has no significant effect on the performance of BPR Karya Murni Medan employees, as evidenced by the significance value of $0,492 > 0,05$ and the t value of $0,689 < t$ table $1,99045$. Job Training has a significant influence on the performance of BPR Karya Murni Medan employees, as evidenced by the significance value of $0,0001 < 0,005$ and the value of t count $4,122 > t$ table $1,99045$. Social Security and Job Training simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of BPR Karya Murni Medan employees, evidenced by a significance value of $0,0001 < 0,005$ and F arithmetic $18,629 > F$ table $= 3,11$.

Keywords: Social Security, Job Training, Employee Performance

How to Cite: Saragih, N.N. Syahputri, Y. Pribadi, T. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2) 2020: 30-40,

*E-mail: nonienoviana05@gmail.com

ISSN

(Online)



PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah aspek dasar kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam membangun ekonomi adalah menyediakan lapangan kerja yang cukup. Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan itu sendiri, dimana kinerja karyawan adalah satu faktor terpentingnya. (sari dkk, 2019 ; prayudi & tanjung, 2018).

Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial. (syahrial & sabrina, 2019). Menurut Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja, disebutkan bahwa "Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia". (lubis & sabrina, 2019). Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kepuasan pada para pekerjanya, yang juga mungkin mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah pelatihan kerja. (syahrial & robica, 2014). Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. (prayudi, 2017; siregar, 2019).

Hal lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja seseorang adalah pelatihan kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pelatihan kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya. (marbun & siregar, 2014). Diperkirakan bahwa dengan pelatihan kerja, seorang pekerja yang memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, dapat memaksimalkan serta meningkatkan input dan kinerjanya. (lubis & prayudi, 2018 ; muttaqin, 2019).

METODE PENELITIAN

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yang merupakan salah satu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas penelitian ini pada variabel Jaminan Sosial, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* pada level signifikansi 5%. Untuk responden berjumlah 82 orang, dapat diperoleh derajat kebebasan df sebesar $82-2=80$ dengan alpha 0,05 (5%) diperoleh r tabel sebesar 0,2172. Hasil pengujian validitas variabel-variabel tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,686	0,2172	Valid
	2	0,457	0,2172	Valid

	3	0,581	0,2172	Valid
	4	0,623	0,2172	Valid
	5	0,459	0,2172	Valid
Jaminan Sosial	1	0,391	0,2172	Valid
	2	0,535	0,2172	Valid
	3	0,623	0,2172	Valid
	4	0,570	0,2172	Valid
	5	0,670	0,2172	Valid
Pelatihan Kerja	1	0,722	0,2172	Valid
	2	0,597	0,2172	Valid
	3	0,688	0,2172	Valid
	4	0,691	0,2172	Valid
	5	0,492	0,2172	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, Februari 2020

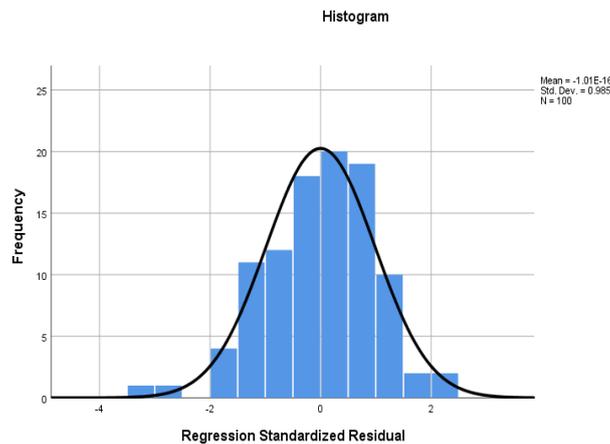
Uji realibilitas hanya dilakukan terhadap item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Berikut hasil uji dari uji realibilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, Februari 2020

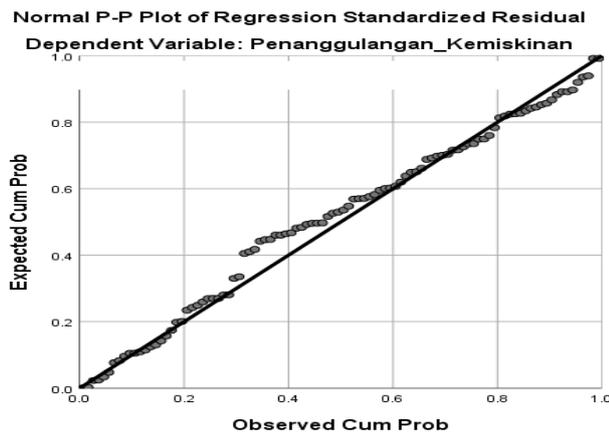
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Sumber: Hasil Penelitian SPSS ver 24 (2020)

Dari gambar 1 diatas, dapat dilihat bentuk lonceng pada grafik histogram tidak ke kiri dan tidak ke kanan tepat berada dititik 0. Hal ini menunjukkan variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver 24 (2020)

Berdasarkan gambar 2, P-Plot dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus) maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{ab}	Mean		.0000000
	Std. Deviation	3	1.8128307
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.050
	Negative		-.101
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed)			.214 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver 24 (2020)

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,214 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual Berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji *Multikolinearitas*

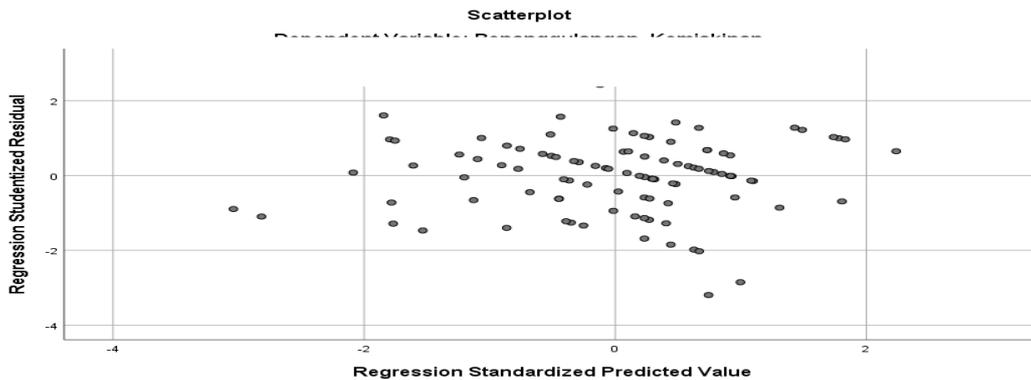
Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	Beta	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.709	1.210		2.240	.027					
Jaminan_Sosial	.054	.079	.077	.689	.492	.431	.070	.056	.529	1.889
Pelatihan_Kerja	.345	.084	.418	4.122	.000	.570	.388	.334	.641	1.559

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS, Februari 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, untuk variabel Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

Pada penelitian ini, alat untuk menguji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik *scatter plot* dan uji *Glejser*. Melalui analisis grafik *scatter plot*, sesuai dengan model regresi, dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver 24 (2020)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak berbentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Selain diukur dengan grafik *scatter plot*, heterokedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansinya diatas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji *Glejser*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.282	2.279		0.307	.510
Jaminan_Sosial	.183	.134	.089	0.600	.110
Pelatihan_Kerja	.279	.071	.129	0.332	.360

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: hasil pengolahan data SPSS ver 24 (2020)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *sig.* Variabel jaminan sosial sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05 dan nilai *Sig.* Variabel pelatihan kerja sebesar 0,360 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heterokedastisitas dan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heterokedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.607	.348	1.841
a. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS ver 24 (2020)

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai koefisien determinasi R² terletak pada kolom *R-square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar R²=0,607 yang artinya bahwa variabel Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 60,7%, sisanya sebesar 39,3% dijelaskan pada variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.401	3	63.134	18.629 ^b	.000
	Residual	325.349	96	3.389		
	Total	514.750	99			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja						

Sumber: Pengolahan Data SPSS ver 24 (2020)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh signifikan variabel Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,0001 < 0,05 dan F hitung 18,629 > F tabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3

diterima yang berarti terdapat pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.709	1.210		2.240	.027
	Jaminan_Sosial	.054	.079	.077	.689	.492
	Pelatihan_Kerja	.345	.084	.418	4.122	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Pengolahan Data SPSS ver 24 (2020)

Sesuai hasil uji parsial (t) maka diperoleh:

1. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,492 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel 1.99045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Signifikan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,0001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,122 > t$ tabel 1.99045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh persamaan model regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,709 + 0,054 X_1 + 0,345 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut:

- a. Bila X_1 dan $X_2 = 0$ maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,709 (konstanta).
- b. Variabel Jaminan Sosial (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,054 (bernilai positif), berarti variabel Jaminan Sosial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Variabel Pelatihan Kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,345 (bernilai positif), berarti variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Jaminan Sosial (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t untuk variabel jaminan sosial (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,492 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel 1.99045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t untuk variabel pelatihan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,0001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,122 > t$ tabel 1.99045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Positif ini berarti jika pelatihan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik.

Pengaruh Variabel Jaminan Sosial (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian untuk variabel jaminan sosial (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara positif yang diperoleh dari nilai signifikan sebesar $0,0001 < 0,05$ dan F hitung $18,629 > F$ tabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterimayang berarti terdapat pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Medan. Positif ini menunjukkan bahwa jika jaminan sosial dan pelatihan kerja itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,492 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel 1.99045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,0001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,122 > t$ tabel 1.99045, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,0001 < 0,005$ dan F hitung $18,629 > F$ tabel = 3.11, sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Aditya, M Riksa. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- Apriani, Fitriana. 2014. Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artikel Publikasi Ilmiah. Surakarta
- Aruan, Daniel Afran. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013. Surabaya
- Badu, Syamsu Qamar. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Ideas Publishing: Gorontalo
- Bangkona, Abdul Wahab. 2013. Buku Informasi Pelatihan dan Produktivitas. Ditjen Binalattas. Jakarta
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana. 2017. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Negeri Makassar
- Indriyani, Safitri. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Khoiriyah Lilik. 2009. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitiah School Medan.
- Martcahyo, Vandy Aries. 2012. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Semarang
- Masilan, Olla. 2015. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.2, No.2. Februari 2015. Malang
- Muhtar. 2009. Evaluasi Program Jaminan Kesejahteraan Sosial: Asuransi Kesejahteraan Sosial. P3KS Press (Anggota Ikapi). Jakarta
- Muttaqin, E. E. (2019). PROFIL KINERJA RETURN DAN RESIKO PADA SAHAM TIDAK BERETIKA: STUDI KASUS PERUSAHAAN ROKOK DI INDONESIA.
- Nurchayani, Ni Made. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. Bali
- Paita, Sulistiawati. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No.3, Sept 2015. Hal. 683-694. Manado
- Pratomo, Bondan. 2012. Pengaruh Interaksi Sosial, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja di Bagian Spinning Ii PT. Danliris Sukoharjo. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Prayudi, A., & Tanjung, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard pada PT. Ria Busana Medan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 126-130.
- Priyono. 2007. Pengantar Manajemen. Zifatama Publisher: Sidoarjo
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo* Vol. 1.No.1 Tahun 2013
- Razak, Zulkifli. 2017. Perkembangan Teori Sosial (Menyongsong Era Postmodernisme). Penerbit CV Sah Media: Makassar
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*. Surabaya
- Sahangggamu, Patricia. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Emba* Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523. Manado
- Saputra, I Dw Gd Agus. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, 2017: 1030-1054. Bali
- Sari, W. P., Rosalina, D., Muttaqin, E. E., & Anggraini, D. N. (2019). Peningkatan Nilai Ekonomis Buah Jeruk dengan Pelatihan Pembuatan Dodol di Desa Lau Riman. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 65-70).
- Senen, Syamsul Hadi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2018. Jakarta
- Setiadi, 2009. Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro. Semarang
- Sinulingga, Sukaria. 2018. Metode Penelitian Edisi 3. USU Press. Medan
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.
- Somavia, Juan. 2009. Jaminan Sosial Konsensus Baru. Kantor Perburuahan Internasional. Jakarta
- Subianto, Marianus. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (3): 698-712 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id, diakses 12 Oktober 2019
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika* Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91-100 Issn 1411-514x. Subang
- Supatmi, Mamik Eko. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit* Volume 7 No.1. Malang
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter* Volume 2, No. 001tb Desember 2016 Issn 1979-8865. Jakarta
- Syahrial, H., & Robica, D. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 43-49.

- Syahrial, H., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Umar, Akmal.2012. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 21, Juni 2012. Makassar
- Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. eJurnal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 900:910
- Zein, Dicky Rezki. 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator di PT. Cakrawala Putera Bersama. Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, Vol.3, No.2. Agustus 2016. Mangkurat