

SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 2

EDITION 1

Page 016-031

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada cv. Sevensoft multimedia surabaya

Mandimin Yikwa

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya
yikwa@unitomo.ac.id

Abstract *This study aims to determine the factors that can affect employee performance. The population in this study were all employees of CV. The data analysis technique used multiple linear regression, F test and t test. Based on the research results it is known that compensation, teamwork, work discipline, job satisfaction, training, and career development simultaneously affect employee performance as evidenced by the results of the F test which shows a significance value less than 0.05, which is equal to 0.000. Compensation has an effect on employee performance because the significance value of the t test is less than 0.05, which is 0.002. Teamwork has an effect on employee performance because the t test significance value is smaller than 0.05, which is 0.021. Work discipline affects employee performance because the t test significance value is smaller than 0.05, which is equal to 0.000. Job satisfaction has an effect on employee performance because the significance value of the t test is smaller than 0.05, which is 0.001. Training has an effect on employee performance because the t test significance value is smaller than 0.05, which is 0.032. Career development has an effect on employee performance because the significance value of the t test is less than 0.05 which is equal to 0.016.*

Keywords: *compensation; teamwork; work discipline; job satisfaction; training; career development; employee performance.*

PENGANTAR

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang merupakan kunci bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena merupakan aset perusahaan yang relatif sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain (Meithiana, 2017). Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang dinamis dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena manusia bisa mengelola input yang diperoleh dari lingkungan, mengelola dan menangkap input tersebut menggunakan teknologi, serta mampu mengolah atau mentransformasikannya menjadi output yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawannya, untuk itu sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan, serta memotivasinya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya dilakukan oleh Purba, *et al.* (2019) dengan menggunakan variabel bebas kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Ruru,

et al. (2017) menggunakan variabel bebas disiplin, motivasi, dan pengembangan karir. Serta Panggiki, *et al.* (2017) menggunakan variabel bebas kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Alasan peneliti meneliti kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang berkinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sevensoft Multimedia yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada penjualan *software*. Dalam menjalankan usahanya, CV. Sevensoft Multimedia harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada agar kinerja karyawan meningkat. CV. Sevensoft Multimedia harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi menurut Sunyoto (2015:26) didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Sedangkan menurut Nawawi (2011:325) kompensasi didefinisikan sebagai penghargaan atau imbalan pada para karyawan atau anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2011:155) mengartikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi menurut Gaol (2014:317) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat memberikan semangat dan gairah kerja
4. Kompensasi harus adil
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Kerjasama Tim

Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Kerjasama tim (*teamwork*) menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:51) merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Selain itu, Robbins dan Judge (2012:406) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per-individu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Sopiah (2012:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari

masukannya individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi maupun perusahaan. Ada berbagai karakter yang melekat pada tim yang sukses. Karakter-karakter tersebut menurut Sopiah (2011:43) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama
2. Menegakkan tujuan spesifik
3. Kepemimpinan dan struktur
4. Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab
5. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar
6. Mengembangkan kepercayaan timbal-balik yang tinggi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja menurut Haimann dalam Nawawi (2011:330) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Sedangkan pendisiplinan karyawan menurut Siagian (2012:305) dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya.

Disiplin kerja menurut Handoko (2011:208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengefektifkan suatu organisasi sangat membutuhkan dan hanya dapat diwujudkan dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan iklim kerja yang kondusif dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Untuk itu pemimpin sangat perlu menegakkan dan memelihara disiplin kerja yang bersifat fleksibel dan dinamis dalam arti mampu bersikap dan berperilaku bijaksana dan konsekuen dalam memberikan sanksi/hukuman pada setiap pelanggaran terhadap peraturan-peraturan organisasi. Tindakan pendisiplinan yang dilakukan dalam suatu perusahaan sebaiknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Tindakan pendisiplinan menurut Handoko (2011:208) dapat dilakukan dengan cara:

1. Adanya prosedur kerja yang jelas untuk menghindari penyelewengan
2. Adanya peraturan tertulis yang harus ditaati karyawan
3. Adanya tanda larangan
4. Pemberian peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan
5. Skorsing dari pekerjaan
6. Untuk pelanggaran yang berat dilakukan pemecatan

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut Sunyoto (2015:23) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga

kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Luthans dalam Sopiah (2012:171) mengemukakan 5 dimensi sumber kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. *Co-Workers* atau rekan kerja

Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan menurut Hasibuan (2012:70) adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Dessler dalam Malini (2017:22) pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan, karyawan dapat mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan dan pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga oleh kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Indikator untuk mengukur pelatihan kerja yang dilakukan di perusahaan menurut Mangkunegara dalam Malini (2017:26) adalah sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan kerja
2. Tujuan pelatihan kerja
3. Materi
4. Metode yang digunakan
5. Kualifikasi peserta
6. Kualifikasi pelatih
7. Waktu

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis perusahaan. Pengertian pengembangan karier menurut Sudiro dalam Ruru, *et al.* (2017:501) adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2016:134) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:88), indikator untuk mengukur pengembangan karir yang dilakukan di perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan pernah melakukan studi lanjut atas izin perusahaan
2. Karyawan pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh perusahaan
3. Karyawan pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan
4. Karyawan tidak pernah mendapatkan sanksi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan
5. Karyawan pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi
6. Karyawan pernah mengalami rotasi pekerjaan

Kinerja Karyawan

Moehersono dalam Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan

kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan pengertian kinerja karyawan menurut Hasif, *et al.* (2015:50) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dapat melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan indikator penilaian kinerja tersebut. Indikator menurut Siagian (2012:244) antara lain:

1. Apa tugas pokoknya.
2. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
3. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain.
4. Kesulitan yang dihadapi
5. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

Hipotesis

Hipotesis menurut Darmadi (2011:19) adalah pernyataan yang bersifat praduga terhadap hubungan antar variabel yang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia
6. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia
7. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sevensoft Multimedia

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1)
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan CV. Sevensoft Multimedia.
2. Kerjasama tim (X_2)
Kerjasama tim adalah kerjasama yang dilakukan karyawan CV. Sevensoft Multimedia dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Disiplin kerja (X_3)
Disiplin kerja adalah peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan CV. Sevensoft Multimedia.
4. Kepuasan kerja (X_4)
Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan CV. Sevensoft Multimedia dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pelatihan kerja (X_5)

Pelatihan kerja adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan CV. Sevensoft Multimedia.

6. Pengembangan karir (X_6)

Pengembangan karir adalah proses peningkatan karir karyawan CV. Sevensoft Multimedia.

7. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan CV. Sevensoft Multimedia.

Populasi Dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi menurut Darmadi (2011:53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sevensoft Multimedia.

Sampel menurut Darmadi (2011:53) adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. *Accidental sampling* menurut Sugiyono (2018:85) adalah sampel yang dipilih secara tidak sengaja, yaitu penentuan jumlah sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Sedangkan dasar pengambilan jumlah sampel minimal didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2018:91), yang menyebutkan bahwa pada setiap penelitian yang melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas ditambah variabel terikat). Dalam penelitian ini jumlah variabelnya adalah 7 (6 variabel bebas dan 1 variabel terikat), maka jumlah anggota sampel adalah $10 \times 7 = 70$ responden. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan CV. Sevensoft Multimedia yang ditemui peneliti pada saat penyebaran kuesioner.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner menurut Sugiyono (2018:134) adalah jika korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Untuk menghitung nilai korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24.

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika *alpha cronbach* $> 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik (Susilo, et al, 2020)

a. Uji normalitas data

Uji normalitas menurut Ghozali (2013:160) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sunyoto (2015:101) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_1 \dots b_6$: Koefisien regresi variabel bebas kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir

$X_1 \dots X_6$: Variabel bebas kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghazali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Untuk menguji pengaruh simultan antara kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Kriteria pengujian uji F menurut Ghazali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

6. Uji t

Untuk menguji pengaruh parsial antara kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan uji t. Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

DISKUSI

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dapat dilihat dari nilai *correlated item – total correlation*. Menurut Sugiyono (2018:134), jika korelasi antar skor butir

pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Untuk menghitung nilai korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total correlation*) dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Correlated Item – Total Correlation</i>	Valid / tidak
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,807	Valid
	X _{1.2}	0,707	Valid
	X _{1.3}	0,756	Valid
	X _{1.4}	0,673	Valid
	X _{1.5}	0,337	Valid
Variabel	Pernyataan	<i>Correlated Item – Total Correlation</i>	Valid / tidak
Kerjasama tim (X ₂)	X _{2.1}	0,516	Valid
	X _{2.2}	0,741	Valid
	X _{2.3}	0,721	Valid
	X _{2.4}	0,695	Valid
	X _{2.5}	0,582	Valid
	X _{2.6}	0,388	Valid
Disiplin kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,680	Valid
	X _{3.2}	0,635	Valid
	X _{3.3}	0,475	Valid
	X _{3.4}	0,452	Valid
	X _{3.5}	0,449	Valid
	X _{3.6}	0,368	Valid
Kepuasan kerja (X ₄)	X _{4.1}	0,646	Valid
	X _{4.2}	0,688	Valid
	X _{4.3}	0,358	Valid
	X _{4.4}	0,399	Valid
	X _{4.5}	0,446	Valid
Pelatihan (X ₅)	X _{5.1}	0,667	Valid
	X _{5.2}	0,692	Valid
	X _{5.3}	0,644	Valid
	X _{5.4}	0,582	Valid
	X _{5.5}	0,480	Valid
	X _{5.6}	0,560	Valid
	X _{5.7}	0,410	Valid
Pengembangan karir (X ₆)	X _{6.1}	0,505	Valid
	X _{6.2}	0,609	Valid
	X _{6.3}	0,598	Valid
	X _{6.4}	0,504	Valid
	X _{6.5}	0,622	Valid
	X _{6.6}	0,634	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,372	Valid
	Y ₂	0,470	Valid
	Y ₃	0,367	Valid
	Y ₄	0,391	Valid
	Y ₅	0,414	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *correlated item – total correlation* masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6), dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,3 sehingga masing-masing indikator pernyataan pada variabel kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika *alpha cronbach* > 0,6. Untuk menghitung nilai *alpha cronbach* dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,831	Reliabel
Kerjasama tim (X_2)	0,831	Reliabel
Disiplin kerja (X_3)	0,744	Reliabel
Kepuasan kerja (X_4)	0,733	Reliabel
Pelatihan (X_5)	0,829	Reliabel
Pengembangan karir (X_6)	0,812	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,638	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan / reliabel.

Uji Asumsi Klasik

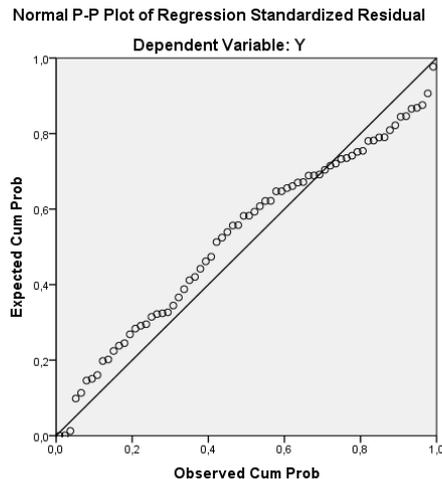
Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:161) adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah (2020)

Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ghazali (2013:106) menyatakan bahwa nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

1. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,420	2,379
	X2	,520	1,923
	X3	,288	3,476
	X4	,450	2,223
	X5	,418	2,392
	X6	,613	1,633

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6), lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

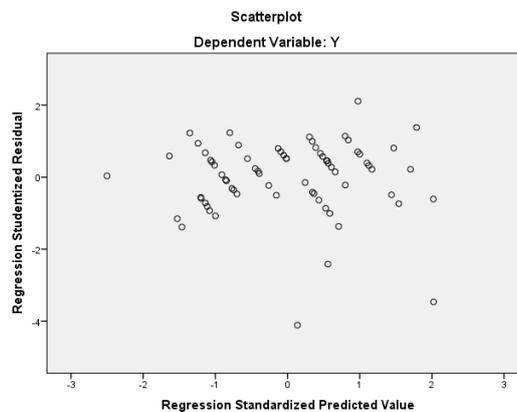
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang

lain. Menurut Ghozali (2013:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2020)

Dari gambar tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Menurut Sunyoto (2015:98) ketentuan dalam menentukan ada tidaknya autokorelasi dengan uji *durbin watson* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $DW < -2$ maka akan terjadi autokorelasi positif
2. Jika nilai $-2 \leq DW < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi
3. Jika nilai $DW > 2$ maka akan terjadi autokorelasi negatif

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil:

Tabel 4. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,932 ^a	,869	,857	,15188	1,855

a. Predictors: (Constant), X6, X2, X5, X1, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas diketahui bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson berada di antara -2 dan 2 yaitu sebesar 1,855.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Untuk menghitung nilai koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,546	,160		3,409	,001
X1	,111	,035	,225	3,197	,002
X2	,084	,035	,150	2,376	,021
X3	,265	,072	,314	3,694	,000
X4	,175	,049	,242	3,557	,001
X5	,100	,046	,155	2,193	,032
X6	,100	,040	,145	2,484	,016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,546 + 0,111 X_1 + 0,084 X_2 + 0,265 X_3 + 0,175 X_4 + 0,100 X_5 + 0,100 X_6$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 0,546 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,111. Artinya jika nilai kompensasi mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka akan nilai kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,111 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X_2) sebesar 0,084. Artinya jika nilai kerjasama tim mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka akan nilai kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,084 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya besarnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,265. Artinya jika nilai disiplin kerja mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka akan nilai kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,265 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya besarnya konstan.
5. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_4) sebesar 0,175. Artinya jika nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka akan nilai kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,175 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya besarnya konstan.
6. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_5) sebesar 0,100. Artinya jika nilai pelatihan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka akan nilai kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,100 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya besarnya konstan.
7. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_6) sebesar 0,100. Artinya jika nilai pengembangan karir mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka

akan nilai kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,100 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya besarnya konstan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) dalam mempengaruhi variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y). Untuk menghitung nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,932 ^a	,869	,857	,15188	1,855

a. Predictors: (Constant), X6, X2, X5, X1, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square sebesar 0,869 (86,9%), artinya 86,9% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh naik turunnya kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, berarti secara simultan kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti secara simultan kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk menghitung nilai signifikansi pada uji F dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil:

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,658	6	1,610	69,778	,000 ^b
	Residual	1,453	63	,023		
	Total	11,111	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X2, X5, X1, X4, X3

Sumber: Data diolah (2020)

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa secara simultan kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, berarti secara parsial kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti secara parsial kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menghitung nilai signifikansi pada uji t dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,546	,160		3,409	,001
	X1	,111	,035	,225	3,197	,002
	X2	,084	,035	,150	2,376	,021
	X3	,265	,072	,314	3,694	,000
	X4	,175	,049	,242	3,557	,001
	X5	,100	,046	,155	2,193	,032
	X6	,100	,040	,145	2,484	,016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2020)

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa:

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.
2. Kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,021.
3. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
4. Kepuasan kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.
5. Pelatihan (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,032.
6. Pengembangan karir (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,016.

Berdasarkan uji t juga dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja (X_3) karena mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil dari pada variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,000.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
2. Kompensasi (X_1), kerjasama tim (X_2), disiplin kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), pelatihan (X_5), dan pengembangan karir (X_6) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05.

- a. Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.
- b. Kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,021.
- c. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
- d. Kepuasan kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.
- e. Pelatihan (X_5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,032.
- f. Pengembangan karir (X_6) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,016.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. CV. Sevensoft Multimedia sebaiknya perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan objek penelitian yang lain serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aromega, T. N., Kojo, C dan Lengkong, V. P. K. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7 No.1. Hal: 741-750.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasif, A., Yohanas, dan Samsir. 2015. Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Economica*. Volume I No. 1. Hal:45-58
- Lawasi, E. S dan B. Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 5 No. 1. Hal: 47-57.
- Malini, Hema. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Jurnal Kolegial*. Vol. 3 No.1. Hal: 20-35.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Penerbit Indomedia Pustaka. Yogyakarta. Hal, 1-71.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Panggiki, A.C., Lumanauw, B., dan Lumintang, G.G. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*. Volume 5 No. 2. Hal: 3018-3027.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., dan Loindong, S. 2019. Pengaruh Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7 No.1. Hal: 841-850.
- Robbins, S. P dan T. A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Ruru, D. C., Kawet, L., dan Taroreh, R. 2017. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5 No. 2. Hal. 499-510.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sukei (2008) *Puas!! Layanan Publik PDAM Surabaya pada Pelanggannya*. Cetakan Pe. Lutfansah Mediatama. Available at: <http://repository.unitomo.ac.id/95/>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, D. J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukei (2014) 'The Behavioral Consequences of Customers Satisfaction Index in East Java Integrated Licensing Services (Pelayanan Perijinan Terpadu- P2T)', *IAMURE International Journal of Business and Management*, 8.
- Susilo, D., Indrasari, M., Iristian, J., & Yunus, E. (2020, June). Managing uncertainty during disaster: Case on typhoon hagibis japan. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 519, No. 1, p. 012015). IOP Publishing.