

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYOKA INDONESIA DI KABUPATEN BEKASI

Sulistya¹⁾, Angelia Christiana Prasetyowati²⁾, Rohwiyati³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: listyo313@gmail.com¹⁾, angeliachristiana14@gmail.com²⁾
rohwiatiunsa1978@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of training, motivation and work compensation system on employee performance at PT. Mayoka Indonesia in Bekasi Regency, both partially and simultaneously. This study is a quantitative study. The sampling technique used is a questionnaire by taking respondent data from employees of PT. Mayoka Indonesia. The population of this study was all employees at PT. Mayoka Indonesia, totaling 211 employees. The analysis techniques used are classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination test (R²). The results of this study indicate that Partially the Training variable has a positive and significant effect on employee performance. The Motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. The Work Compensation System variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Training, Motivation, Work Compensation System, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi seperti ini perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan bagi kesejahteraan pemilik dan karyawan, sehingga harus dikembangkan karena karyawan menjadi penentu maju atau mundurnya perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk ke dalam suatu wilayah perusahaan yang mengeksplorasi kaitan antara individu dalam afiliasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk kepada hal-hal yang terdiri dari penjaminan, pengembangan, dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang tersedia pada tempat kerja ataupun yang dipekerjakan secara mandiri (Susan, 2019).

Pelatihan atau training adalah proses persiapan setiap individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan maka dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan. Sehingga diperlukan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat mengontrol sistem kinerja karyawan dan mengetahui motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan (Sutrisno, 2019, p. 61).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, memainkan peran penting sebagai insentif bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka. Sebuah sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat memberikan motivasi ekstra kepada individu untuk meningkatkan kerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja (Prawira, 2020).

Motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja (Prawira, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang telah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja yang dinilai secara kualitas maupun secara kuantitas (Utami & Werastuti, 2022). Kinerja karyawan sangat penting ditingkatkan karena kinerja perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan (Efendi, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019, p. 182). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa yaitu: lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan, dan sebagainya (Pusparani, 2021; Hafizi et al., 2023).

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi yang berguna bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan untuk kebijakan-kebijakan yang akan dibuat nantinya. Karyawan yang kompeten dalam bidangnya tidak terlepas dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik didalam perusahaan. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Meski faktanya ada kalanya kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT Mayoka Indonesia agar diharapkan mengalami peningkatan dan menyelesaikan masalah dalam kinerja karyawan pada PT Mayoka Indonesia

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mayoka Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mayoka Indonesia?
3. Apakah sistem kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mayoka Indonesia?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan sitem kompensasi kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayoka Indonesia?

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan sistem kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses yang mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Hertati (2019) mengungkapkan manajemen diartikan sebagai kiat (gabungan dari seni dan ilmu) mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Indrasari (2019) mengungkapkan manajemen adalah suatu keadaan terdiri dari proses yang ditunjukkan oleh garis (*line*) mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang mana keempat proses tersebut saling mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi, yaitu pengambilan keputusan.

Hertati (2019) mengungkapkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia-Nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Indrasari (2019) mengungkapkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial.

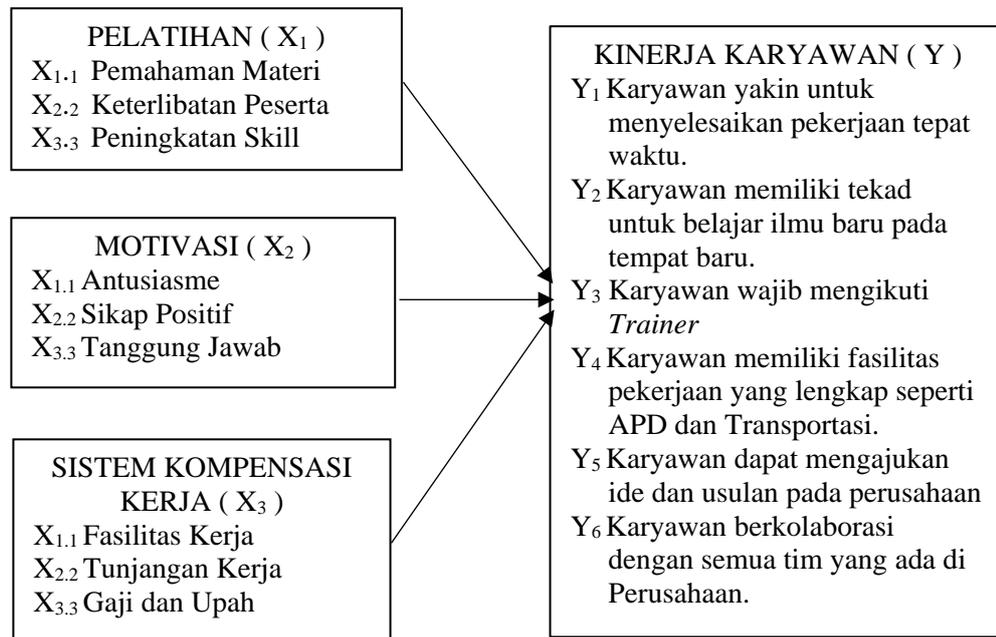
Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. perencanaan (*planning*)
 - b. pengorganisasian (*organizing*)
 - c. pengarahan (*directing*)
 - d. pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. pengembangan
 - c. kompetensi
 - d. pengintegrasian
 - e. pemeliharaan
 - f. pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi MSDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikiran relatif sama. Aspek lain dari MSDM adalah peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu. Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Kuantitas.
4. Ketepatan waktu.
5. Efektifitas biaya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka adapun kerangka pemikiran dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.
2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.
3. Diduga sistem kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.
4. Diduga pelatihan, motivasi, dan sistem kompensasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari PT. Mayoka Indonesia di Kabupaten Bekasi berupa hasil data observasi, wawancara dan kuisioner karyawan yang menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dibuktikan oleh hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 4,642 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,292 dan nilai signifikan untuk pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Nilai koefisien pelatihan bernilai positif sebesar 0,357 yang berarti adanya penurunan 1% pelatihan maka akan menurun kinerja karyawan sebesar 0,357. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada pelatihan, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,357 pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia. Diketahui nilai t_{hitung} motivasi sebesar 5,371 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,292 dan nilai signifikansi untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,390 yang berarti adanya penurunan 1% motivasi maka akan menurun kinerja karyawan sebesar 0,390. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada motivasi, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,390 pada kinerja karyawan. Berdasarkan Nilai koefisien motivasi bernilai positif sebesar 0,390 yang berarti adanya penurunan 1% motivasi maka akan menurun kinerja karyawan sebesar 0,390. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada motivasi, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,390 pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Sistem Kompensasi Kerja (X_3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia. Diketahui nilai t_{hitung} sistem kompensasi kerja sebesar 2,042 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,292 dan nilai signifikansi untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,044 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem kompensasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi sistem kompensasi kerja bernilai positif sebesar 0,113 yang berarti adanya penurunan 1% sistem kompensasi kerja maka akan menurun kinerja karyawan sebesar 0,113. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada sistem kompensasi kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,113 pada kinerja karyawan. Berdasarkan Nilai koefisien sistem kompensasi kerja bernilai positif sebesar 0,113 yang berarti adanya penurunan 1% sistem kompensasi kerja maka akan menurun kinerja karyawan sebesar 0,113. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada sistem kompensasi kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,113 pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Menurut hasil analisa data yang telah dilakukan diatas, diperoleh bahwa pada penelitian ini secara simultan variabel pelatihan, motivasi dan sistem kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh dari jawaban responden yaitu karyawan PT. Mayoka Indonesia. Dari hasil uji f menggunakan program analisa statistika SPSS versi 25 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,69 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $83,445 > 2,69$ yang artinya variabel independen pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan sistem kompensasi kerja (X_3) memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dapat diketahui bahwa angka koefisien determinasi atau *R square* adalah 0,705 dan demikian diperoleh koefisien determinasi sebesar 70,5%.

Berdasarkan data tersebut dapat ditafsirkan bahwa koefisien tersebut berada pada tingkat pengaruh kuat (60% - 79,99%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan sistem kompensasi kerja (X_3) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 70,5% dengan tingkat pengaruh kuat, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari hasil yang di dapat. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dibuktikan oleh hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 4,642 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,292 dan nilai signifikansi untuk pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia. Diketahui nilai t_{hitung} motivasi sebesar 5,371 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,292 dan nilai signifikansi untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayoka Indonesia.
3. Variabel Sistem Kompensasi Kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayoka Indonesia. Diketahui nilai t_{hitung} sistem kompensasi kerja sebesar 2,042 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,292 dan nilai signifikansi untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,044 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi sistem kompensasi kerja bernilai positif sebesar 0,113 yang berarti adanya penurunan 1% sistem kompensasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,113. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada sistem kompensasi kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,113 pada kinerja karyawan PT. Mayoka Indonesia.
4. Menurut hasil analisa data yang telah dilakukan diatas, diperoleh bahwa pada penelitian ini secara simultan variabel pelatihan, motivasi dan sistem kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh dari jawaban responden yaitu karyawan PT. Mayoka Indonesia. Dari hasil uji f menggunakan program analisa statistika SPSS versi 25 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $83,445 > 2,69$ yang artinya variabel independen pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan sistem kompensasi kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat terus mengembangkan strategi pemasaran dan branding untuk menarik lebih banyak kandidat berkualitas. Dengan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan unik, perusahaan akan dapat menarik minat calon karyawan yang potensial.
2. Menjalin kemitraan yang kuat dengan lembaga pendidikan dan pelatihan akan

membantu perusahaan mengidentifikasi bakat muda yang berpotensi dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang.

3. PT. Mayoka Indonesia juga dapat terus meningkatkan upaya dalam penyediaan program pelatihan, pengembangan yang relevan serta memperbaiki penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi serta meningkatkan sistem kompensasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affini, N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771.
- Akbar, K., & Winarno, A. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At Kanasha Bistro Cafe In Langsa City*. 11(3), 2585–2593.
- Ardana, I. K. (2019). *I Gde Manik Aditya Budi Suta 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi ma*. 8(2), 8047–8074.
- Astuti, R., & Akbar, L. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Sintesa*. 10.53695/SINTESA.VIII.208 10(3), 280-290.
- Bramasta, F. Y., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5(4), 16599–16605.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(5), 352–361.
- Desilia, P. D., & Harjojo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press. 8(2), 1-18.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–66.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit UNDIP. 10(2), 732-757.
- Hafizi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Askara.
- Herlina, V. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 8(2), 123–144.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Indrasari, M. (2019). *Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan*. Unitomo Press.
- Jafar, D. A., & Rudini, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak,

- Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profita: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 50-56.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 183–193.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 393–402.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(3), 177–188.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126.
- Paramarini, B. A., & Damayanti, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. *Simanis*, 2(10), 2253–2269.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abadi.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Penerbit K-Media.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sibagariang, D., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera. *Journal on Education*, 5(4), 16970–16977.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan : research and development (R&D)*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke s). Prananda Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tampubolon, R. I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Antares Medan. *Juripol*, 4(1), 457–472.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127.
- Utami, K. M., & Werastuti, D. N. S. (2022). Pengaruh Penerapan, Pelatihan Pengguna Dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Hita. *Ilmiah Mahasiswa Akuntansi 13*, 1344–1355.
- William, & Khoiri, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam* [Universitas Putera Batam].
- Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159–1179.