

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten
Rembang)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

RISMAWATI TRISNANINGTYAS

B100190077

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

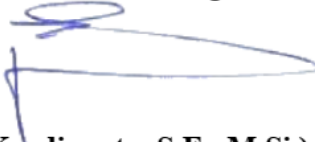
RISMAWATI TRISNANINGTYAS

B100190077

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'K' followed by a long horizontal stroke that curves upwards at the end.

(Kusdiyanto, S.E., M.Si.)

NIK/NIDN. 674/ 0601036001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang)**

**OLEH
RISMAWATI TRISNANINGTYAS
B100190077**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 22 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Kusdiyanto, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sri Murwanti, S.E., M.M
(Anggota II Dewan Penguji)




Dekan,
Prof. Dr. Anon Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIDN: 829/0616087401

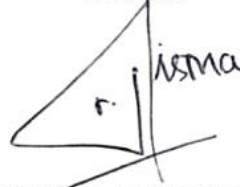
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Desember 2022

Penulis

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Risma', is written over a stylized, abstract line drawing that resembles a sail or a stylized letter 'A'.

RISMAWATI TRISNANINGTYAS

B100190077

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik random sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada, kemudian peneliti melakukan analisis menggunakan aplikasi SPSS 22. Obyek dalam penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang, dengan 57 pegawai sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang datanya diperoleh peneliti secara langsung dari narasumber. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil nilai t hitung (1,540) < t tabel (1,672) atau hasil nilai signifikansi $0,129 > 0,05$ dan koefisien regresi X_1 sebesar 0,067. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai t hitung (6,564) > t tabel (1,672) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi X_2 sebesar 0,559.

Kata kunci: pelatihan kerja, kompensasi, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of job training and compensation on employee performance. The sampling technique in this study was a random sampling technique, namely random sampling without regard to the existing strata, then the researcher conducted an analysis using the SPSS 22 application. The object of this study was located at the Rembang Regency Youth and Sports Education Office, with 57 employees as samples. The type of data used in this study uses primary data in which the data is obtained by the researcher directly from the informant. The research methodology used in this study is the questionnaire or questionnaire method. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of research and processing of questionnaire data in this study indicate that job training has no significant effect on employee performance as evidenced by the results of the t count (1.540) < t table (1.672) or the results of a significance value of $0.129 > 0.05$ and the regression coefficient X_1 is 0.067. Meanwhile, compensation has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the t count (6.564) > t table (1.672) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an X_2 regression coefficient of 0.559.

Keywords: job training, compensation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini seluruh organisasi atau perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan (Maratur, 2016). Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut tentu saja terdapat peran penting yang sangat berpengaruh di dalamnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah yang memiliki kompetensi. Dengan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang baik, bekerja secara efektif dan efisien dapat memberikan manfaat yang positif dan dapat membantu tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Mukti dan Adawiyah, 2019). Selain itu disebuah organisasi juga perlu untuk mengelola SDM nya. Pengelolaan SDM dalam upaya peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif (Maratur, 2016). Sedangkan menurut Leonu et al., (2017) hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, motivasi dan juga pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi (Mukti dan Adawiyah, 2019). Selain itu menurut Bolung et al., (2018) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dengan diberikannya Pelatihan terhadap pegawai ini berguna untuk meningkatkan

kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga dalam hal ini pelatihan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi..

Kompensasi ini merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Saman, (2020) pemberian Kompensasi kepada pegawai harus wajar dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka pegawai dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, pemberian kompensasi kepada pegawai juga dapat memotivasi dan memberikan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Obyek pada penelitian ini adalah Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga di Kabupaten Rembang. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DINDIKPORA) merupakan badan yang dibentuk oleh kepala daerah yang tugas dan fungsinya membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan di bidang Pendidikan dan bidang Pemuda dan Olahraga. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang mengadakan berbagai macam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya yang meliputi pelatihan aplikasi dapodik, pelatihan penatausahaan keuangan, pelatihan pengadministrasian asset, pelatihan pengelolaan BOS, pelatihan peningkatan kompetensi untuk pegawai, dan pelatihan terkait penggunaan aplikasi berbasis online.

Fenomena yang terdapat di organisasi ini yaitu dalam hal Pelatihan kerja dimana sebuah organisasi ini dapat dilihat dari tugas dan fungsi yang ada, yaitu terdapat pegawai yang tidak menguasai tugas dan fungsi yang diberikannya. Hal ini disebabkan karena tidak ratanya dalam pemberian Pelatihan kepada pegawai sehingga terdapat pegawai mengisi jabatan tidak sesuai kompetensi yang dimiliki sehingga masih ada kegiatan atau pekerjaan yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Dan masalah yang berkaitan dengan kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Mungkin hal tersebut

yang membuat terjadinya permasalahan pada semangat kerja dan kinerja para pegawai yang kurang maksimal.

Yang melatar belakangi penelitian ini yaitu terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu. Menurut Saragih et al.,(2020) terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan pendapat Andayani dan Hirawati, (2021) bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan/organisasi kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan karyawan. Menurut pendapat Mukti dan Adawiyah, (2019) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan menurut Zahrani dan Susanta, (2020) terdapat pengaruh yang positif antar Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Melalui ulasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengukur adanya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang”**.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang yang berjumlah 133 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Untuk pengambilan ukuran jumlah sampel penulis menggunakan rumus SLOVIN dengan toleransi kesalahan 10%. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden berupa hasil jawaban angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini disebar secara online melalui *google form*. Metode analisa data penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Nama Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pelatihan Kerja (X_1)	Menurut Bolung et al., (2018) Pelatihan (<i>training</i>) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja	Menurut Bolung et al., (2018) indikator-indikator dalam Pelatihan Kerja meliputi: 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran
2.	Kompensasi (X_2)	Menurut Effendi,(2018) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebaagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, kessehatan uang cuti, dan uang makan.	Menurut Pranata et al., (2018) indikator-indikator dalam Kompensasi meliputi: 1. Upah dan gaji 2. Insentif, 3. Tunjangan, 4. Fasilitas.
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Chairunnisah et al., 2021)	Menurut Pranata et al., (2018) indikator Kinerja Pegawai meliputi: 1. kualitas hasil pekerjaan 2. kuantitas hasil pekerjaan 3. ketepatan waktu, 4. kehadiran, 5. kemampuan kerja sama

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstadardized residual	0,200	$P > 0,05$	Normal

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	Batas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,197	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,238	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,900	1,111	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T
(Constant)	6,915	2,632		2,628
Pelatihan Kerja	0,067	0,044	0,154	1,540
Kompensasi	0,559	0,085	0,655	6,564

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 dengan SPSS 22 dapat dijelaskan sebagai berikut:
 $Y = 6,915 + 0,067 X_1 + 0,559 X_2$

Analisis persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan koefisien setiap variabel sebagai berikut:

- Koefisien konstanta diperoleh nilai positif 6,915 menjelaskan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi dalam keadaan konstan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.
- Koefisien b1 bernilai positif 0,067 menjelaskan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.

- c. Koefisien b_2 bernilai positif 0,559 menjelaskan bahwa apabila variabel Kompensasi meningkat maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Tabel 6. Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,718 ^a	0,516	0,498	1,598

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan besarnya Nilai R^2 sebesar 0,516 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,6% dan 48,4% dipengaruhi oleh factor lain diluar model.

Tabel 7. Uji F

Nilai F	Signifikansi	Keterangan
28,792	0,000	Bersama-sama berpengaruh

Hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai signifikansi pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 28,792 lebih besar dari f tabel 2,766 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,915	2,632		2,628	0,011
Pelatihan Kerja	0,067	0,044	0,154	1,540	0,129
Kompensasi	0,559	0,085	0,655	6,564	0,000

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 1,540 yang lebih kecil dari nilai t tabel 1,672 atau nilai signifikan 0,129 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p\text{-value} > 0,05$). Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan pada Dinas

Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pelatihan kerja berjalan tidak efektif karena para pegawai kurang berpartisipasi secara aktif dalam mengikuti program pelatihan yang telah diberikan. Selain itu para pegawai juga kurang memahami atau sering mengabaikan materi yang telah diberikan pada saat pelatihan dilakukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati, (2021), Ratnasari et al., (2021), Juwita, (2019), dan Kusuma et al., (2016) yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung 6,564 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,672 atau nilai signifikansi 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p\text{-value} < 0,05$). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat bersifat finansial maupun nonfinansial yang diperlukan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya agar pegawai dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi (Mukti dan Adawiyah, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahrani dan Susanta (2020), Eky Nikmatul Rizki (2018), Bolung et al., (2018) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung (1,540) $< t$ tabel (1,672) atau hasil nilai signifikansi 0,129 $> 0,05$ dan koefisien regresi X_1 sebesar 0,067. Jadi hipotesis pertama

menyatakan bahwa pelatihan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan dilihat dari koefisien regresi dan signifikan dilihat dari uji t terhadap kinerja pegawai tidak terbukti kebenarannya.

- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung (6,564) > t tabel (1,672) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi X_2 sebesar 0,559. Jadi hipotesis kedua menyatakan bahwa kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan dari koefisien regresi dan signifikan dilihat dari uji t terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis menyajikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang diteliti tidak hanya Pelatihan Kerja dan Kompensasi saja.
- b. Peneliti selanjutnya sebaiknya perlu mempertimbangkan untuk meneliti dengan wawancara atau observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja%20Karyawan%20Cetak.pdf) page=38
- Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita \(11-22-17-11-23-42\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita%20(11-22-17-11-23-42).pdf)

- Eky Nikmatul Rizki. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 52–60.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hasibuan, P. W. H., & Bangun, S. (2020). The Effect of Training and Compensation on Employee Performance at PT . Kereta Api (Persero) Daop I Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(6).
- Irsadunas, Welhendra, dan Indriani, N. (2016). Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 75. https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/19829/1613460594257_AL_MASRAF_VOL_1_NO_2_TH_2016.pdf?sequence=1#page=128
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Kurniatama, R. P., dan Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19613>
- Kusuma, N., Djudi, M., dan Prasetya, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 199–208.
- Leonu, P., Yani, A., dan Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasi)*. PT. Remaja Rosda Kaya.
- Maratur Lumban Raja, E. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–8.

- Muhamad Ekhsan, dan Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mukti, M., dan Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*, 6(3), 177–188. <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/340>
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., dan Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 39–46.
- Rahidi, R., dan Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 62. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9981>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., dan Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Saragih, N. N., Syahputri, Y., Pribadi, T., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Area, U. M. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap The Effect of Social Security and Job Training on Employee Performance at BPR Karya Murni Menteng Medan*. 1(2), 31–40.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (P. D. Sugiyono (ed.)). ALFABETA, cv.
- Zahrani, N., dan Susanta, H. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Customer Service Representative PT . Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang) Pendahuluan Kerangka Teori. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, IX(Iv), 412–419. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/28510>