

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PRIMAGRAHA

Surya Alam¹

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email: suryaalam.acong23@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the effect of training and compensation on the performance of Primagraha University employees. This type of research is quantitative. The population in this study is employees of Primagraha University, data collection techniques in this study are observation, questionnaires and interviews, using SPSS 26 data input. The results of this study show that training has a simultaneous and significant effect on employee performance, this can be proven by the value of $T_{calculate} > T_{table}$ ($2,894 > 2,051$). And the value of $R = 0.3610$ states that the relationship of the independent variable in this case is training to the dependent variable, namely employee performance and the coefficient of determination (R_{squaer}) of 0.674 which means that the training variable affects employee performance by 67.4%, while compensation has a significant effect on employee performance. This can be proven by the value of $T_{calculate} > T_{table}$ ($3,140 > 2,051$). And the value of $R = 0.3610$ states that the relationship of the independent variable in this case is compensation to the dependent variable, namely employee performance and the coefficient of determination (R_{squaer}) of 0.674 which means that the compensation variable affects employee performance by 67.4%.

Keywords: training and compensation for employee performanc

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Primagraha. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Primagraha, teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan wawancara, dengan menggunakan input data SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat di buktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,894 > 2,051$). Dan nilai $R = 0,3610$ menyatakan bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan koefisien determinasi (R_{squaer}) sebesar 0,674 yang berarti variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4%, sedangkan

kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel} (3,140 > 2,051)$. Dan nilai $R = 0,3610$ menyatakan bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan koefisien determinasi ($R_{squared}$) sebesar 0,674 yang berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4% .

Kata kunci: pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan zaman dan tuntutan kebutuhan, perusahaan dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan baru. Kemajuan teknologi telah mengubah sifat dan kompetensi pelaksanaan tugas dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yang dimaksud, tentu memberikan harapan bagi perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi, keahlian dan perilaku yang baik untuk mendukung pencapaian organisasi. Kompetensi, keahlian dan perilaku yang dimiliki karyawan tersebut harus dipertahankan dan dikembangkan lagi.

Oleh karena itu, pelatihan tetap perlu diberikan kepada karyawan perusahaan supaya dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan global. Saat ini, teknik pelatihan yang lebih efektif dan maju dibutuhkan oleh setiap perusahaan yang sudah seharusnya lebih relevan terhadap perubahan kemajuan secara berkelanjutan dalam teknologi dan penggunaannya.

Hal tersebut merupakan peran penting dalam membangun lingkungan pembelajaran yang konsisten dan progresif. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh seberapa jauh sistem di bidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan sumber daya manusia dari pimpinan atau perusahaan.

Pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang akan membantu karyawan untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan Dalam suatu perusahaan, setiap individu mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, karena itu perlu ada sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas perusahaan tersebut dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi karyawan serta kepemimpinan yang baik dalam perusahaan. Salah satu cara agar hal ini dapat direalisasikan adalah dengan program pelatihan karyawan. Proses pelatihan merupakan

upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik.

Pelatihan menjadi sangat penting dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

TINAJUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek

yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Mathis dan Jackson (2009:419) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.

Kinerja

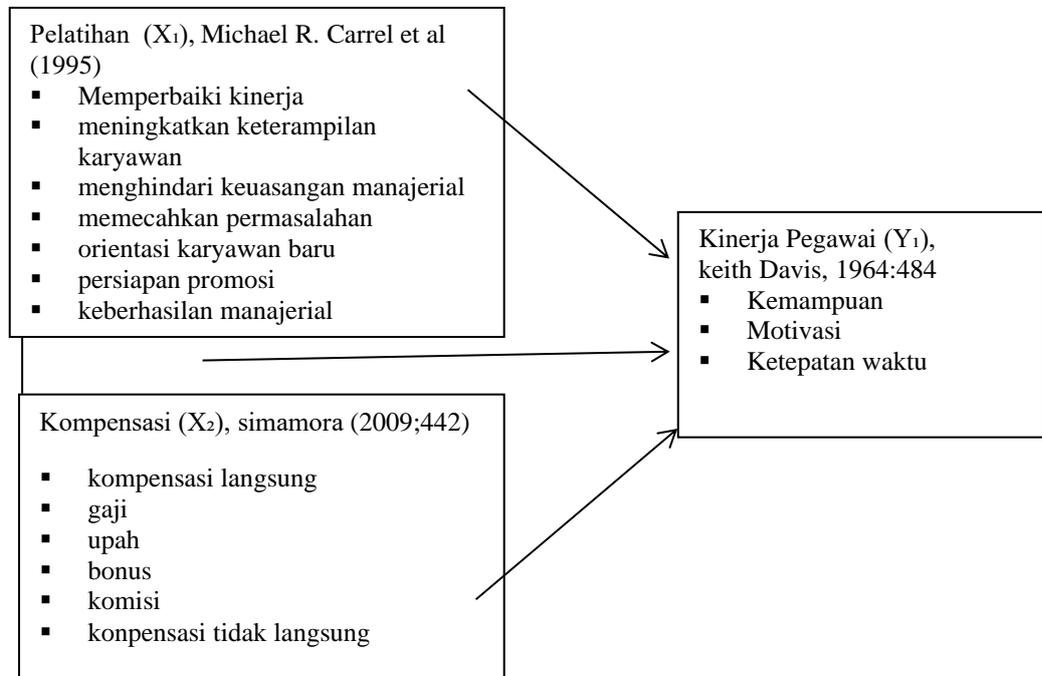
Pengertian kinerja

Pada umumnya, istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lawler dan porter (1967) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut miner (1990) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebankan kepadanya.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 : Pelatihan kerja

X2 : kompensasi kerja

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data , Hipotesis juga disusun berdasarkan teori kerangka yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka teoritik di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 / H1 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Primagraha

Hipotesis 2 / H2 : Kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai Universitas Primagraha

Hipotesis 3 / H3 : Pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Universitas Primagraha

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017: 2), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang berdasarkan pada data penelitian yang sesuai dengan penelitian yang penulis buat.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, karena keterbatasan waktu, dana, tenaga, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa saja yang di pelajari dari sampel dapat di simpulkan dan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di gunakan dari populasi harus betul – betul representatif.

Dalam penelitian ini jumlah populasi 40 pegawai Univesitas Primagraha Dikarenakan populasi kurang dari 100, maka penulis dalam menentukan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 40 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat dijadikan prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolineritas

- **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *Static One-Sample Kolmogorov-Smirrov Test*. Dan jika nilai signifikansi dari hasil uji kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut hasil dari uji normalitas dengan

variabel pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji *Static One-Sample Kolmogorov-Smirrov Test*.

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	0E-7 2.91026721
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.167 .102 -.167
	Kolmogorov-Smirnov Z	.914
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.374

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

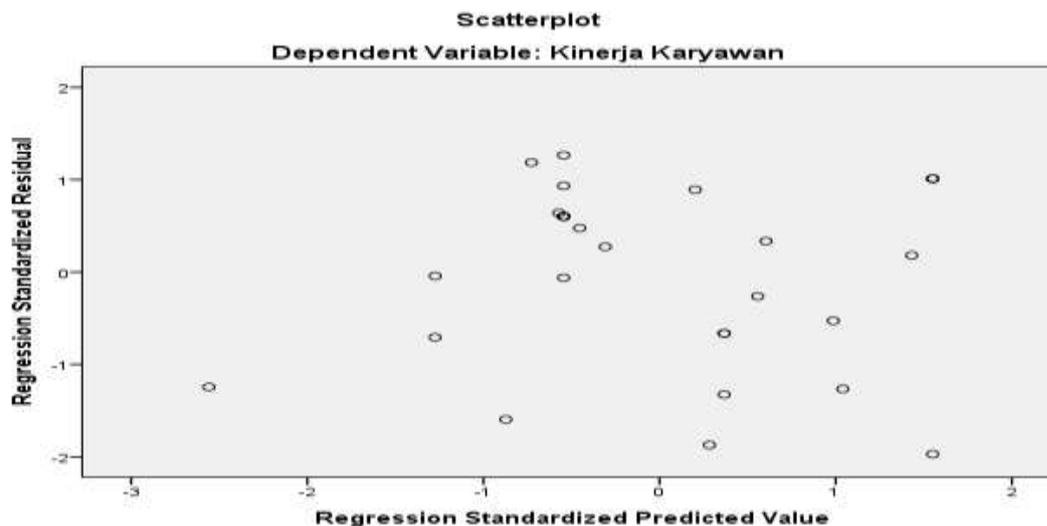
Sumber : Data output IBM SPSS26,

Berdasarkan tabel diatas nilai asymp.sig.(2-tailed) 0,374 lebih besar dari 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan ini residualnya SRESID

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas, dimaana jika titik - titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah titik nol maka terdapat masalah heteroskedastitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factcor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas dan jika nilai *tolerence* > 0,10 dan VIF < 10 maka diindikasikan bebas dari multikolinieritas.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.546	1.831
Kompensasi	0.546	1.831

Berdasarkan hasil penguji nilai Tolerance >0,10 dan VIF > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan data hasil proses analisis. Dalam statistik, sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan sesuai dengan batas

probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Hasil output pengujian hipotesis ini menggunakan program SPSS versi 26.

Uji T (Parsial)

Uji T berguna untuk menguji apakah ada pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	3.120	5.408		.577	.569					
1 Pelatihan	.495	.171	.430	2.894	.007	.745	.487	.318	.546	1.831
Kompensasi	.382	.122	.467	3.140	.004	.757	.517	.345	.546	1.831

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung 2,894 lebih besar dari pada 2,051 dengan nilai signifikan 0.007 lebih kecil Dari 0.05 maka ada pengaruh variabel bebas X1 (Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja)
2. Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung 3,140 lebih besar dari pada 2,051 dengan nilai signifikan 0.004 lebih kecil Dari 0.05 maka ada pengaruh variabel bebas X2 (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja)

Uji F

Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	507.847	2	253.923	27.913	.000 ^b
Residual	245.620	27	9.097		
Total	753.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai f hitung sebesar 27,913 lebih besar dari 3,33 dengan nilai signifikan 000 lebih kecil dari pada 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel X1(Pelatihan) dan X2 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja)

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, menggunakan rumus angka *R Square* yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan (Jonathan Sarwono, 2008:219). Sedangkan sisanya adalah pengaruh variabel lain diluar variabel penelitian sebesar 100% - KD.

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.650	3.016

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Squer sebesar 0,674 atau 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel indenpenden (pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada pegawai Universitas Primagraha Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha. Uji t menunjukkan bahwa nilai thitung = 2,894 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,894 \geq 2,051$) dan Sig t = 0.007 atau $< 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada pegawai pada Universitas Primagraha Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha . Uji t menunjukkan bahwa nilai thitung = 3,140 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,140 \geq 2,051$) dan Sig t = 0,004 atau $< 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha.

Pengaruh pelatihan dan komoensasi terhadap kinerja pada pegawai pada Universitas Primagraha Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Serang Banten. Uji f menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 27,913$ yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,913 \geq 3,33$) dan $Sig. = 0,000$ atau $< 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Primagraha maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,894 > 2,051$). Dan nilai signifikan 0.007 menyatakan bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,140 > 2,051$). Dan nilai signifikan 0.004 menyatakan bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Universitas Primagraha sudah melakukan pelaksanaan pelatihan dan memberikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, produktifitas yang dihasilkan oleh pegawai. Untuk itu dengan adanya pelaksanaan pelatihan dan memberikan kompensasi dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai, meningkatkan evektifitas perusahaan, dan memberikan tanggung jawab dan dorongan terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
Andrew E. Sikula. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, DRS.,M.SI.,Psi.2017," *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT Remaja Rosdakarya
Dr.H.Hasan Basri, M.AG., dan Dr. H. A. Rusdiana,2015,*Manajemen Pendidikan dan pelatihan*.Bandung:Anggota IKAPI Cabang Jawa Barat

- Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, DRS.,M.SI.,Psi.2017,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ervin Maratur Lumban Raja,2016." Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara", Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3
- Firsa Hadi Rispati, Rodhiyah SU, Reni Shinta Dewi,2013, "*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang", DIPONEGORO Journal OF Social And Politic Tahun 2013, Hal 1-8
- Hani handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPEE UGM Yogyakarta.
- Indina Dhesta Nugrahaeni, Palahiyah, Shoma Febriyani, 2023, "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Departemen Produksi PT Star Delta Green)*". Jurnal Eroy. Vol. 1. No.1 , Hal 28-40
- Lawler,EE., and L.W. Porte,1967." Antecedent Attitud Of Effective Managerial Perfomanc, Dalam vroom, V.H., and E.L. Deci. Management and Motivation. Middlesex.England:penguin Books
- Mamik eko supatmi, Umar Nimran,Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan" Jurnal Profit Volume 7 No. 1
- Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto,2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan" Jurnal EMBA 695 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.695-708
- Nuraini Firmandari.2014, "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi." Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam | Vol. IX, No. 1
- Panggabean, edy. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Argo Media Utama
- Prof.Dr.Sugiyono. 2018. *Metode penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Patricia M.Sahanggamu, Silvya L. Mandey.2014," Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya" Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523
- Prof.Dr.Hj.Sedarmayanti,M.Pd.,APU.2016."*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Rivai, veithzal.2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*".jakarta
- Mathis dan jackson,2009, "*kompensasi*".jakarta
- Simamora, Henry.2009."*Manajemen Sumber Daya Manusia*", yogyakarta

Tria Mondiani.2012.” Pengaruh kepemimpinan transpormasional dan kompensasi terhadap kinerja” Volume 1