

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Second Best Packing (SBP) Mojokerto

Hanik Uswatul Munawaroh^{*)}

Abdul Kodir Djaelani^{**)}

Afi Rachmat Slamet^{***)}

Email : hmunawaroh308@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and explain the Influence Of Training, Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Second Best Packing (Sbp) Mojokerto. This type of research includes is quantitative. Data analysis used is multiple linear regression. Determination of the sample using the formula slovin and obtained a sample of 72 respondents. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously. The variables Training, Compensation, Work Motivation , significant simultaneously significant effect on Employee Performance (Y). And there is a partial influence between the Effect Of Training (X1), Compensation (X2) Work Motivation (X3), Employee Performance (Y)

Keywords: *Training (X1), Compensation (X2) Work Motivation (X3), Employee Performance (Y)*

Pendahuluan

Industri Indonesia telah terkena dampak dalam berbagai hal oleh globalisasi dewasa ini dalam industri manufaktur, perdagangan dan jasa, hal ini mendorong peningkatan persaingan usaha untuk bersaing dengan bisnis lain perusahaan mulai membenahi semua sistem dan aspeknya. Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang terampil merupakan aspek penting. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perlu memiliki profil yang mendukung baik kemampuan berpikir, kemampuan menganalisis masalah maupun kemampuan memperoleh dan menggunakan informasi.

Karyawan merupakan salah satu aspek penting menjadi bagian dari perusahaan, selain itu karyawan memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas perusahaan berkinerja baik atau buruk. Sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting dalam operasi bisnis. Secara umum kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang dicapai sesuai dengan standar pekerjaan tertentu. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang telah menguasai keterampilan atau keahlian akan dapat menggunakannya untuk keuntungan mereka di tempat kerja dengan memanfaatkan kesempatan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir (Mangkunegara, 2016)

karyawan dapat diberi penghargaan dengan berbagai cara salah satunya adalah kompensasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan atau dihambat oleh kompensasi. Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikannya kepada karyawan dari perusahaan (Hasibuan, 2017:118). Perusahaan juga harus memperhatikan motivasi karena motivasi sangat penting bagi perusahaan karena bertujuan untuk mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang membantu orang berperilaku sedemikian rupa sehingga membuat mereka mau bekerja keras dan mendapatkan hasil terbaik (Hasibuan, 2017:141).

PT Second Best Packing merupakan perusahaan manufaktur produsen paper bag dan karton

box ekspor untuk kebutuhan *shopping packaging*. Pada perusahaan ini dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh divisi Sumber Daya Manusia/HRD nya. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dihadapi oleh karyawan PT. *Second Best Packing* Mojokerto, karyawan merasa termotivasi atau tidak, karyawan mendapatkan pelatihan yang cukup atau tidak cukup dengan kompensasi yang didapatkan, karena karyawan biasanya mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang dijalani. Permasalahan selanjutnya penempatan karyawan yang hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Rutinitas kerja yang setiap hari membuat karyawan jenuh, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena posisi mereka tidak akan berubah. Bila kondisi tersebut tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, dapat merugikan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.

Manfaat penelitian

1. Dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja PT. *Second Best Packing* Mojokerto.
2. Dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan dasar penelitian ini:

Telenggen (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi papua kabupaten puncak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Juniarti (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sari Coffee* Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pramono, dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 PT. *Sari Warna Asli Boyolali*”. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83) kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum tanpa melanggar hukum atau moral dan etika.

Pelatihan kerja

Mangkunegara (2017:44) pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur metodis dan terorganisir untuk memungkinkan karyawan non-manajerial memperoleh keterampilan dan pengetahuan teknis tertentu.

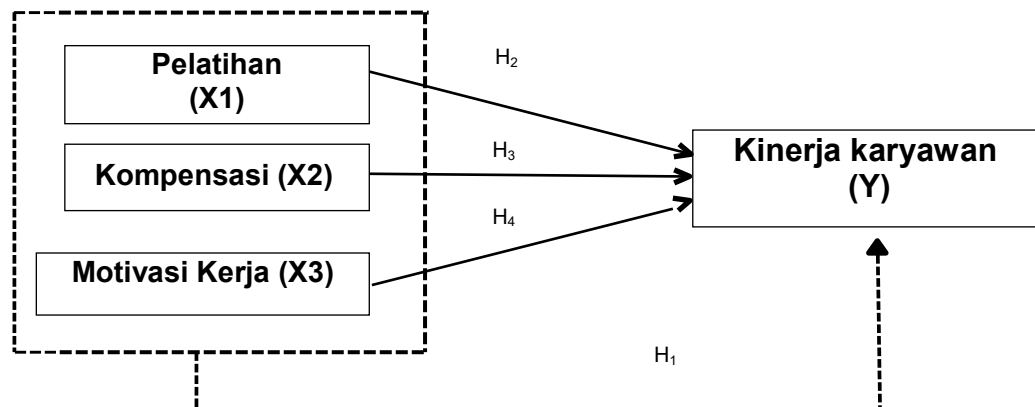
Kompensasi Kerja

Sinambela (2018:218) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

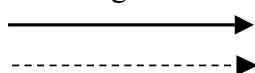
Hasibuan (2016:142) motivasi adalah sumber semangat seseorang yang mmebuat mereka mau bekerja sama dengan orang lain, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan semua usahanya untuk mencapai kepuasan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:



: Pengaruh secara Parsial

: Pengaruh secara Simultan

Hipotesis

H1 : Pelatihan(X1), Kompensasi(X2) Dan Motivasi Kerja(X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Second Best Packing

H2 : Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Second Best Packing

H3: Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Second Best Packing

H4: Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Second Best Packing

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:14), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. *SECOND BEST PACKING* (SBP) Mojokerto yang beralamat di Kawasan Industri Persada Blok F11-F12 Ngoro, Kab Mojokerto. Adapun waktu Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2022 sampai bulan Februari 2023.

Sugiyono (2020:126), menyatakan populasi adalah kategori yang luas dari benda atau peneliti untuk di teliti dan kemudian menarik kesimpulan dari partisipan. pouplasi penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT. *Second Best Packing* (SBP) Mojokerto yaitu sebanyak 256 orang. Sedangkan sampel adalah komponen dari total populasi dan sampel fitur yang diambil dari populasi. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga dapat di peroleh jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 72 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner dan observasi langsung kepada karyawan. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan PT. *Second Best Packing* (SBP) Mojokerto. Sedangkan Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kepada karyawan dengan skala likert melalui *google form*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kinerja Karyawan (Y)	72	19	25	21,61	2,108
Pelatihan (X1)	72	21	30	25,71	2,563
Kompensasi (X2)	72	20	25	22,22	2,162
Motivasi Kerja (X3)	72	22	30	26,02	2,514
Valid N (listwise)	72				

Berdasarkan pada Tabel 1 jumlah sampel yang digunakan sejumlah 72 responden. Variabel kinerja karyawan (Y), nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean sebesar 21,61 dan nilai standar deviasi sebesar 2,108. Dalam hasil analisis tersebut nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya rata.

Pelatihan kerja (X1), nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 25,71 dan nilai standar deviasi sebesar 2,563. Dalam hasil analisis tersebut nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya rata.

Kompensasi kerja (X2), nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 25, nilai mean sebesar 22,22 dan nilai standar deviasi sebesar 2,162. Dalam hasil analisis tersebut nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya rata.

Motivasi kerja (X3), nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 26,02 dan nilai standar deviasi sebesar 2,514. Dalam hasil analisis tersebut nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya rata.

Uji Validitas

Tabel 2

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,05)	Keterangan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,854	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	Y.2	0,842	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	Y.3	0,857	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	Y.4	0,880	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	Y.5	0,930	0,195	rHitung > rTabel	Valid
Pelatihan (X1)	X1.1	0,847	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X1.2	0,898	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X1.3	0,889	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X1.4	0,899	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X1.5	0,814	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X1.6	0,859	0,195	rHitung > rTabel	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,721	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X2.2	0,847	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X2.3	0,885	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X3.4	0,875	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X2.5	0,823	0,195	rHitung > rTabel	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,802	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X3.2	0,759	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X3.3	0,865	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X3.4	0,887	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X3.5	0,843	0,195	rHitung > rTabel	Valid
	X3.6	0,808	0,195	rHitung > rTabel	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item pada kuesioner mulai dari variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja semuanya menghasilkan nilai (rHitung) lebih besar daripada r Tabel, selain itu variabel Kinerja Karyawan (Y) juga menghasilkan nilai rHitung lebih besar daripada rTabel yaitu $\alpha = 0,05$ dengan jumlah $n = 72$, nilai dari sampel $(n-2) = 72 - 2 = 70$ sebesar 0,195. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semua item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Tabel 3

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,921	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,887	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,934	Reliabel
Motivasi Kerja	0,907	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,06.

Uji Normalitas

Tabel 4

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05115797
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi regresi residual yang terbentuk adalah 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas

Tabel 5

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta		t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.772	1.153			.670	.505		
Pelatihan Kerja	.593	.061	.741		9.694	.000	.347	2.884
Kompensasi Kerja	.165	.069	.158		2.407	.019	.470	2.129
Motivasi Kerja	.081	.075	.095		1.072	.009	.257	3.891

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dengan nilai Tolerance > 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.692	1.049		.660	.512
Pelatihan Kerja	-.020	.052	-.081	-.389	.699
Kompensasi Kerja	.081	.065	.247	1.257	.214
Motivasi Kerja	-.045	.063	-.172	-.706	.483

Berdasarkan tabel 6 uji glejser terlihat jelas bahwa tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik yang mempengaruhi nilai *absolute residual* (ABS_RES). Semua variabel menghasilkan nilai di atas 0,05, sehingga tidak ada masalah yang terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.772	1.153		.670	.505
1 Pelatihan Kerja	.593	.061	.741	9.694	.000
Kompensasi Kerja	.165	.069	.158	2.407	.019
Motivasi Kerja	.081	.075	.095	1.072	.009

Berdasarkan tabel 7 regresi dapat disusun model persamaan regresi:

$$Y = 0,772 + 0,593X_1 + 0,165X_2 + 0,081X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) a = nilai konstan, artinya jika variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja tidak dimasukkan dalam model persamaan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif
- b) b₁ = koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X₁) bernilai positif, hal mengindikasikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Apabila pelatihan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun .
- c) b₂ = koefisien regresi variabel Kompensasi Kerja (X₂) dengan nilai positif, hal mengindikasikan bahwa jika variabel Kompensasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Apabila kompensasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- d) b₃ = merupakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₃) dengan nilai positif, hal mengindikasikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji F (Simultan)

Tabel 8

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	304.505	3	101.502	141.579	.000 ^b
Residual	49.468	69	.717		
Total	353.973	72			

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari nilai F hitung adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 9

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.772	1.153		.670	.505
Pelatihan Kerja	.593	.061	.741	9.694	.000
Kompensasi Kerja	.165	.069	.158	2.407	.019
Motivasi Kerja	.081	.075	.095	2.072	.009

Berdasarkan tabel hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikan dari nilai t hitung $0,000 < 0,05$. hal ini menunjukkan H2 diterima, artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
- Diketahui bahwa variabel Kompensasi Kerja memiliki nilai signifikan dari nilai t hitung $0,019 < 0,05$. hal ini menunjukkan H3 diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
- Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan dari nilai t hitung $0,009 < 0,05$. hal ini menunjukkan H4 diterima, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.854	.847

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,854. Hal ini variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) memberi kontribusi untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 85,4 % sedangkan sisanya sebesar 14,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil Uji hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan oleh Pramono, dkk(2021) yang menyatakan hasil Penelitian menunjukan bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

- Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
- Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*

3. Kompensasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
4. Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*

Keterbatasan

1. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, oleh karena itu data yang dikelola hanya berdasarkan hasil yang diperoleh.

Saran

1. Respon responden terhadap Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) yang diterapkan PT. *Second Best Packing* sudah dalam kategori baik, dengan 10 laki-laki dan 62 perempuan. Oleh karena itu, Pt *Second Best Packing* perlu melanjutkan kegiatan dengan baik
2. Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) yang diterapkan PT. *Second Best Packing*, mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi setiap kinerja karyawan untuk meningkatkan Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

Referensi

- Firmansyah, A., & Aima, H. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J A*, 17(2), 2020–2172. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Husin, M., Marlisa Nasution, D., Fazlur Rahman Daulay, M., Afriani, N., Arozatulo Zebua, R., & Islam Sumatera Utara, U. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai*. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* (Vol. 3).
- Jurnal, H., Nurmiyati, N., & Guritno, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Pesero) Tbk Semarang Unit Collection, 2(1).
- Kartiwa, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 21014–21025.
- Pelatihan Kerja, P., Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie, K., Hannoum, N., Basyir, M., Studi Manajemen
- Septiani Mutia, L., Habe, H., Purnama, H., Objek, A., Adalah Kantor Kecamatan, P., Baru, B., & Bawang, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 03).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Unisma, F. E., Hakam, O. A., Djaelani, A. K., Afi,), Slamet, R., & Malang, U. I. (n.d.). *e- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Integrated Service Solution (Iss) Indonesia Surabaya*. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id

Hanik Uswatul Munawaroh*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma