

Menilik Adanya Kompensasi Serta Pelatihan Kerja Dalam Rangka Mengetahui Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Bayu Tegar Cahyono

*Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang mana dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan di bagian produksi sebanyak 34 karyawan UD Budi Luhur Drum. Terdapat beberapa instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, antara lain wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dimiliki karyawan.

Kata kunci : *Tuliskan 3-5, Kata kunci atau frasa, Menurut, Urutan alfabet, Dipisahkan dengan, Tanda koma*

PENDAHULUAN

SDM adalah elemen penting pada sebuah perusahaan yang dibangun berlandaskan pada visi kepentingan bersama, dan pada pelaksanaan tujuan atau misinya, dikerjakan oleh manusia. Buruh atau karyawan adalah aset terpenting pada sebuah perusahaan. Memiliki tenaga kerja yang berkualitas serta berprestasi adalah impian perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan harus ditopang oleh aset yang berkualitas baik yang menyangkut material, modal ataupun sumber daya manusia.

Suatu perusahaan diharapkan dapat membuat para pekerjanya semakin bertalenta atau cekatan dalam menjalankan kewajibannya serta semakin mengembangkan kinerja yang baik bersamaan dengan kemajuan ilmu pengetahuan serta informasi yang makin berkembang.

Perusahaan benar-benar berfokus pada prestasi kerja para karyawannya, jika prestasi kerja karyawan bagus, maka akan mempengaruhi keuntungan yang didapat perusahaan, yang dapat memaksimalkan sumber daya yang mereka miliki dengan asumsi prestasi kerja karyawan berkurang maka akan berpengaruh juga terhadap

keuntungan perusahaan atau organisasi. Hakikatnya, prestasi kerja karyawan akan berhubungan pada permasalahan apakah keperluan atau kebutuhan karyawan terpenuhi atau tidak di perusahaan. terpenuhi di organisasi. Instrumen yang diperlukan oleh karyawan seperti posisi, jabatan, uang dan lainnya sangat dibutuhkan oleh pegawai atau karyawan demi tercapainya misi perusahaan.

Prestasi kerja memegang peranan penting pada pertumbuhan suatu perusahaan. Pengembangan prestasi kerja pada suatu perusahaan juga dibantu melalui pemberian kompensasi serta pelatihan kerja kepada karyawan. Pemberian kompensasi dan pelatihan kerja dapat mendorong perilaku kerja yang tentunya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi mempunyai peran penting dalam pengelolaan SDM. Kompensasi adalah salah satu motivasi bagi karyawan atau pegawai untuk bekerja. Alasan pegawai menerapkan kemampuan, ketrampilan, waktu dan tenaganya pada saat melaksanakan pekerjaannya tidak hanya untuk berkomitmen maupun berdedikasi pada perusahaan, namun terdapat maksud lain yang berbeda yang hendak mereka capai, yakni menginginkan hadiah atau kompensasi berdasarkan pekerjaan tersebut.

Kualitas kerja pegawai atau karyawan bisa dikembangkan melalui pemberian kompensasi. Apabila perusahaan dapat mencukupi kepentingan karyawan, baik material ataupun non material, pegawai atau karyawan kian rajin lagi dalam bekerja sesuai yang perusahaan harapkan. Variabel lain yang dapat lebih mengembangkan prestasi kerja karyawan adalah pelatihan kerja.

Pelatihan kerja mampu lebih mengembangkan prestasi kerja pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan kerja, pegawai atau karyawan akan mempunyai peluang untuk menyerap dan menyimpan informasi serta perihal baru yang bisa menambah kemampuan mereka ketika menyelesaikan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Dalam pelaksanaannya, pelatihan kerja akan ditujukan untuk lebih mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan mengubah mental atau perilaku karyawan. Pengalaman yang berkembang dalam pelatihan kerja diharapkan mampu mengubah kemampuan, pengetahuan dan sikap karyawan.

TELAAH LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan terlepas dari berbagai faktor seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara tepat untuk membangun kelangsungan dan efektivitas perusahaan, sebagai salah satu peran dalam suatu perusahaan yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Efendy, 2002:2).

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi bidang perencanaan, pengelolaan, implementasi dan pengaturan (Rivai, 2009:1). Manajemen SDM adalah ilmu mengatur sebuah hubungan dan peranan tenaga kerja untuk menjadi produktif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2009:10).

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan mengelola hubungan dan peran sumber daya individu (tenaga kerja) secara efektif dan efisien.

Kompensasi

Umumnya orang bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa untuk setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam perusahaan ini sering disebut sebagai bayaran atau kompensasi. Kompensasi merupakan komponen penting untuk menarik, memelihara dan mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan (Wahyu Riandani, 2015:881).

Kompensasi adalah sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang terkait dengan berbagai jenis pemberian penghargaan seorang individu sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas-tugas keorganisasian (Rivai, 2006-357).

Menurut Handoko (2011:155), segala sesuatu yang karyawan terima sebagai imbalan jasa untuk membayar hasil dari pekerjaan yang benar-benar mereka lakukan dapat dikategorikan sebagai kompensasi. Pentingnya kompensasi untuk para karyawan, karena karyawan percaya bahwa kompensasi yang mereka terima dapat mengatasi masalah mereka soal pemenuhan kebutuhan dan juga meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, jika karyawan tidak memperoleh kompensasi sesuai yang mereka harapkan, maka kemungkinan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Dari pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada hakikatnya adalah suatu imbalan jasa yang diperoleh karyawan atas pengorbanan yang mereka lakukan terhadap perusahaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu upaya untuk membenahi kemampuan penguasaan keterampilan dan strategi untuk menyelesaikan pekerjaan yang rutin dan terperinci (Handoko, 2005:112). Pelatihan adalah pendidikan sementara atau jangka pendek yang menggunakan sistem kerja terkoordinasi, sehingga karyawan dapat mempelajari informasi tentang strategi dan kemampuan kerja untuk tujuan tertentu (Sikula dalam Hasibuan, 2010:70). Pelatihan kerja harus membekali para karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk menggunakan instrumen kerja. Selanjutnya, pelatihan kerja diperlukan sebagai pelengkap sekaligus memberikan informasi mendasar (Sutrisno, 2009:109). Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses peningkatan pekerjaan untuk menyempurnakan bakat, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan bakat karyawan dalam mengelola tugas-tugas kerja mereka serta guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2010:33).

Menurut Sutrisno (2009:151), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan atau dicapai oleh seseorang dari perilaku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja.

Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010:94).

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari usaha atau kerja keras seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- H1 = kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
- H2 = pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
- H3 = kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab masalah melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, untuk memberikan hasil yang dapat disimpulkan, terlepas apa konteks waktu dan keadaan, serta jenis informasi data yang dikumpulkan, khususnya data kuantitatif (Surya Bintarti, 2015:4).

Populasi adalah domain spekulatif yang terdiri dari subjek atau objek dengan sifat dan atribut tertentu yang peneliti terapkan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:119). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UD. Budi Luhur Drum yang berjumlah 34 karyawan.

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah serta karakteristik suatu populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2013:126). Untuk penelitian ini, jumlah populasi karyawan di bagian produksi sebanyak 34 karyawan UD Budi Luhur Drum.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji instrumen penelitian
 - a. Uji validitas
Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:173). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid.
 - b. Uji reliabilitas
Reliabilitas biasanya digunakan untuk menentukan konsistensi alat pengukur menggunakan kuesioner untuk menentukan apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten atau stabil dengan pengukuran berulang (Ghozali, 2013:47). Variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai alfa Cronbach $> 0,70$.

2. Uji asumsi klasik
 - a. Uji normalitas
Uji normalitas untuk model regresi menguji apakah nilai residual berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang residualnya terdistribusi normal (Ghozali, 2017).
 - b. Uji multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam suatu model regresi (Ghozali, 2013: 91). Model regresi yang baik tidak memiliki hubungan antar variabel bebas.
 - c. Uji heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian dan residual suatu model regresi tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Model regresi yang baik tidak memiliki heteroskedastisitas.
3. Analisis regresi linear berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan lebih dari satu variabel bebas (Sunnyoto, 2011).
4. Pengujian hipotesis
 - a. Uji parsial (uji t)
Uji parsial (t) digunakan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_a ditolak.
 - b. Uji simultan (uji F)
Uji simultan (F) digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a diterima, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_a ditolak.
5. Koefisien determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas pada variabel terikat. Nilai R square berkisar antara 0 sampai 1, sehingga jika nilainya lebih besar dari 0,5, maka nilai R square dianggap baik. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin baik pula variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau 70,6% adalah laki-laki dan sebanyak 10 responden atau 29,4% adalah perempuan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan.

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang responden atau 29,4% merupakan karyawan yang berusia antara 19-30 tahun, sebanyak 12 orang responden atau 35,3% adalah karyawan yang berumur antara 31-40 tahun, sebanyak 8 orang responden atau 23,5% adalah karyawan yang berumur antara 41-50 tahun dan sebanyak 2 orang responden atau 5,9% adalah karyawan yang berumur

>50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan berusia antara 31-40 tahun lebih dominan dibandingkan karyawan pada kelompok usia lainnya.

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau 8,8% memiliki ijazah SD/ sederajat, 6 responden atau 17,7% memiliki ijazah SMP/ Sederajat, 21 responden atau 61,8% memiliki ijazah SMA/ Sederajat, 0 responden atau 0% memiliki ijazah Diploma, lalu 4 responden atau 11,8% memiliki ijazah Sarjana. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan ijazah terakhir SMA/ Sederajat lebih dominan dibandingkan karyawan pada kelompok pendidikan lainnya.

Hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, menunjukkan sebanyak 11 responden atau 32,4% bekerja selama 1-3 tahun, lalu sebanyak 18 responden atau 52,9% bekerja selama 3-9 tahun, kemudian sebanyak 1 responden atau 2,9% bekerja selama 9-12 tahun dan sebanyak 4 responden atau 11,8% bekerja lebih dari 12 tahun. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan masa kerja 3-9 tahun mendominasi dibandingkan karyawan yang lama kerjanya selain itu.

Hasil Uji

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,3388 dan r hitung dari semua variabel (kompensasi, pelatihan kerja, prestasi kerja) memiliki nilai lebih besar daripada r tabel, yang menunjukkan bahwa semua variabel yang dipakai pada penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji reabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel kompensasi sebesar 0,873, variabel pelatihan kerja sebesar 0,848 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,752. Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menggunakan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,908, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, diketahui nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, diketahui titik-titik pada sumbu Y bervariasi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,469 + 0,219X_1 + 0,403X_2$$

Interpretasi dari temuan analisis tersebut, yaitu:

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,469 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan sebesar 16,469 apabila variabel kompensasi (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) konstan (tidak berubah).
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,219, yang berarti apabila kompensasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu nilai, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,219, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,403 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,403 apabila pelatihan kerja (X_2) meningkat satu nilai dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil dari uji parsial yang telah dilakukan, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,072 dengan nilai t tabel sebesar 1,695 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan kompensasi memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,436 dan nilai t tabel sebesar 1,695 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja dipengaruhi sebagian melalui pelatihan kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil dari uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 18,082, dengan nilai F tabel 3,30, maka dapat dikatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan semakin bersemangat dan produktif dalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya kompensasi yang sesuai dalam suatu perusahaan akan sangat berpengaruh bagi perusahaan tersebut. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan mereka sehingga karyawan akan berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan prestasi mereka di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis, pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian pelatihan yang sesuai dapat menambah wawasan serta keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Pelatihan pada dasarnya adalah salah satu pengaturan yang dapat membantu pekerja dalam mengurus masalah yang mereka hadapi. Oleh karena itu,

apabila karyawan telah memiliki kemampuan untuk menangani masalah, diharapkan bahwa karyawan yang bersangkutan akan benar-benar mencapai prestasi kerja yang baik.

3. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi dan pelatihan yang sesuai dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka jika mereka diberi kompensasi dengan baik dan layak. Pelatihan kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka jika mereka diberi pelatihan kerja yang baik. Secara simultan, kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya jika mereka menerima kompensasi dan pelatihan kerja yang baik dan sesuai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan UD. Budi Luhur Drum dapat menjadikannya sebagai sumber informasi ataupun bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja para karyawannya. Perhatian khusus harus diberikan pada aspek kompensasi dan juga pelatihan kerja karyawan. Dengan memperhatikan kebutuhan para karyawannya, maka perusahaan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk membantu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan juga agar karyawan merasa nyaman dan betah untuk bekerja di UD. Drum Budi Luhur Drum.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel dan indikator-indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Arafah, nindy. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja CV. Zulfa Tailor Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 8(4). Dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2106>
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta: PBF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Nasir, Muhammad dan M. Ridha Siregar. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 104-117. Dari <http://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/2033>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, D.R. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Technician Samarinda Mining PT. Hexindo Adiperkasa TBK di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(4). Dari <http://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=6354>.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Purbayu Budi. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya Bintari. 2015. *Metode Penelitian Ekonomi Manajemen*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrexa, D.S., Siregar, AR. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. egadaan (Pesero) Kanwil 1 Medan. *Jurnal Plants*, 10(1). Dari <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/plans/article/view/9614>
- Umar, Husein. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yunila, Irdawati. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha. *Jurnal Akrab Juara*, 4(1), 115-130. Dari <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/511>