



PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO

Siti Nurul Zamilatun

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Rahmi Meutia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Dhian Rosalina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Alamat: Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kec. Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh 24416

Korespondensi penulis: sitinuruljamilatun@email.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of compensation and job training on the performance of PT Socfindo employees. The sample in this study amounted to 107 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression, t test, f test, and adjusted R₂ test. The results of the multiple linear regression equation show $Y = 27,218 + 0,233 X_1 + 0,189 X_2$. The t test results show that the compensation variable has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.008 < 0.05$. The job training variable has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.029 < 0.05$. The f test results show that compensation and job training have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.001 < 0.05$. From the analysis of the coefficient of determination (adjusted R²), it is known that the variable compensation and job training on employee performance of PT. Socfindo is 0.103 or 10,3%. While the remaining 89,7% is influenced by other variables outside this study.*
Keywords: *compensation; job training; performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (adjusted R²). Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan $Y = 27,218 + 0,233 X_1 + 0,189 X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Hasil uji f menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dari analisis koefisien determinasi (adjusted R²) diketahui bahwa variabel kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo sebesar 0,103 atau sebesar 10,3%. Sementara sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *kompensasi; pelatihan kerja; kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial. Karyawan adalah perencana, agen dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi.

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang beroperasi di Provinsi Sumatera Utara dan Aceh dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Socfin dikenal dengan prinsip dan praktik agronominya yang terdepan. PT Socfindo didirikan pada tahun 1930 dan telah direstrukturisasi beberapa kali. Dan

pada tahun 1968 Socfindo tetap aktif dalam kegiatan penanaman karet dan kelapa sawit di Provinsi Sumatera Utara dan Aceh hingga saat ini. Pabrik pengolahan kelapa sawit pertama yang didirikan yaitu pada tahun 1988 di daerah Sungai Liput Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang dengan nama PT. Socfindo Kebun Sei. Liput/M. Ara.

Kinerja karyawan pada PT. Socfindo yang peneliti catat terjadi permasalahan memiliki dampak yang signifikan terhadap jeda panen pada pabrik. Dimana, jika karyawan tidak bekerja dengan efisien maka hasil panen bisa menurun. Hal ini dapat menyebabkan jeda panen yang lebih lama karena waktu yang dibutuhkan untuk mencapai target panen meningkat dan kinerja yang buruk juga dapat menyebabkan penanganan hasil panen yang tidak tepat, sehingga kualitas produk menurun. Fenomena kompensasi yang dimana karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberi izin ke Mandor berdampak pada pemotongan gaji yang diberikan setiap bulan berjalan oleh perusahaan. Dan apabila pada bulan berjalan di hari kerja tidak mencapai 25 hari dinas(hari kerja), akan berdampak pada pemotongan hak cuti tahun mendatang. Permasalahan pelatihan kerja yang dimana ada keterbatasan formasi. Formasi tersebut termasuk di pangkat dan jabatan yang ada di PT. Socfindo mengakibatkan terbatasnya peluang promosi untuk karyawan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pegawai karena ada beberapa pekerja yang berpotensi namun tidak mendapat promosi karena keterbatasan pangkat dan jabatan di PT. Socfindo.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rindy Nuriyati (2020), Muhammad Rio (2019), William (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang telah dilakukan oleh Andre Fauzy Akbar (2023), Zamilah (2023), Faiq Risha Fakhri (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:182), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2014:127) adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan

Indikator yang mengukur kompensasi Menurut Afandi (2018:194) adalah upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2. Pelatihan kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar sedangkan menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka

memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut Simarmata (2021) adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman dimasa depan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin.

Indikator yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:46) adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta.

3. Kinerja

Menurut Erri (2021:1899) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan seseorang tidak akan terlihat hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Menurut Rismawati (2018:3) adalah factor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*).

Indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan waktu, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo dengan jumlah populasi sebanyak 146 karyawan. Pelaksana dan penentuan sampel menggunakan random sampling, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan pengolahan data menggunakan aplikasi Statistical Product And Service Solutions (SPSS) versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Hasil Uji
Kompensasi (X_1)	X 1.1	0,529	0,361	Valid
	X 1.2	0,715	0,361	Valid
	X 1.3	0,486	0,361	Valid
	X 1.4	0,661	0,361	Valid
	X 1.5	0,606	0,361	Valid
	X 1.6	0,575	0,361	Valid
	X 1.7	0,548	0,361	Valid
	X 1.8	0,415	0,361	Valid

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO**

Pelatihan Kerja (X ₂)	X 2.1	0,629	0,361	Valid
	X 2.2	0,524	0,361	Valid
	X 2.3	0,713	0,361	Valid
	X 2.4	0,810	0,361	Valid
	X 2.5	0,405	0,361	Valid
	X 2.6	0,666	0,361	Valid
	X 2.7	0,810	0,361	Valid
	X 2.8	0,425	0,361	Valid
	X 2.9	0,405	0,361	Valid
	X 2.10	0,668	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y 1.1	0,770	0,361	Valid
	Y 1.2	0,828	0,361	Valid
	Y 1.3	0,662	0,361	Valid
	Y 1.4	0,860	0,361	Valid
	Y 1.5	0,676	0,361	Valid
	Y 1.6	0,828	0,361	Valid
	Y 1.7	0,746	0,361	Valid
	Y 1.8	0,689	0,361	Valid
	Y 1.9	0,469	0,361	Valid
	Y 1.10	0,770	0,361	Valid

Sumber : hasil penelitian (2024) data diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwasanya nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai R tabel, maka setiap butir pertanyaan pada kuesioner ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

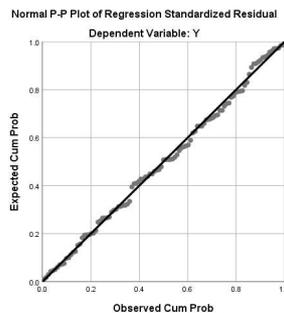
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Hasil
Kompensasi	0,692	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : hasil penelitian (2024) data diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kusioner ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam peneitian ini.

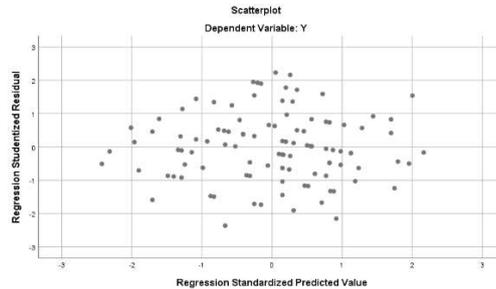
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan grafik normal *Probability Plot* di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola/alur tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.218	4.392		6.197	.000		
Kompensasi	.233	.087	.251	2.695	.008	.979	1.021
Pelatihan Kerja	.189	.085	.206	2.217	.029	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yaitu pada variabel kompensasi 0,979 > 0,1 dan nilai VIF 1,021 < 10 dan pada variabel pelatihan kerja 0,979 > 0,1 dan nilai VIF 1,021 < 10, Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	27.218	54.392		6.197	.000
	.233	.087	.251	2.695	.008

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOCFINDO**

Kompensasi					
Pelatihan Kerja	.189	.085	.206	2.217	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil penelitian (2024) data diolah

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 27,218 + 0,233 X_1 + 0,189 X_2$$

Maka persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 27.218 yang menunjukkan bahwa nilai dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) ; b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,233 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja 0,233 dengan asumsi jika variabel pelatihan kerja (X_2) bernilai tetap ; c. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,189 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja 0,189 dengan asumsi jika variabel komunikasi (X_1) bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.218	4.392		6.197	.000
Kompensasi	.233	.087	.251	2.695	.008
Pelatihan Kerja	.189	.085	.206	2.217	.029

Sumber : hasil penelitian (2024) data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa: a. Kompensasi $t_{sig} < 5\%$ ($0,008 < 0,05$) maka H_1 diterima bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ; b. Pelatihan kerja $t_{sig} < 5\%$ ($0,029 < 0,05$) maka H_2 diterima bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (uji simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.902	2	43.952	7.094	.001 ^b

Residual	644.323	104	6.195		
Total	732.224	106			

Sumber : hasil penelitian (2024) data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa $F_{sig} < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka H_a diterima bahwa kompensasi, pelatihan kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.120	.103	2.48906

a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, kompensasi

Sumber: hasil penelitian (2024) data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,103 atau sebesar 10,3%. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo sebesar 10,3%. Sementara 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa dengan adanya kompensasi yang adil pada karyawan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rindy Nuriyati (2020), Muhammad Rio (2019), William (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis satu (H_1) diterima yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Kemudian pelatihan kerja juga mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andre Fauzy Akbar (2023), Zamilah (2023), Faiq Risha Fakhri (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dua (H_2) diterima yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik dan Pelatihan kerja membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rio Muhammad (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis tiga (H_3) diterima yang menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo, yang artinya kompensasi yang adil pada karyawan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo, yang artinya adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Kemudian pelatihan kerja juga mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Kemudian kompensasi dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mada Faisal. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Burhannudin, Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2.
- Chris Rowley (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hal. 436
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid Ibekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dwi, Adam Kurnia Aji. (2020). 'Pengaruh Kepemimpinan, Reward' (Universitas Muhammadiyah Purwokerto)
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 160-167. Tersedia di:

- <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/920> [Diakses pada 1 April 2022].
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Lestari Puji, and Hasta Asymar Herlan (2021). 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.10 1–208
- Ghozali, Imam. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Begadai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Johansyah, and Aniek Wahyuati, (2020). 'Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Disurabaya', *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 1–20
<<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2947%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2947/295>>
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, N. P. N. C. D. D. A. D. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis Literature Review*. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 566–577.
<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Nugroho, Bambang, Imarlia Ginting, Sri Wanti Nasution, Eva Susanti, and Ummy Syahti. (2021). 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang

- Kualanamu', JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 3.2 130–42
<<https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>>
- Pareraway, A S, C Kojo, F Roring, (2018). Pengaruh Lingkungan, 'The Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo', Jurnal EMBA, 6.3, 1828–37
- Prasetyo, E. D. I. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bhayangkara surabaya 2019.
- Rismawati, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti Manajer (2022): Jurnal Ilmu Manajemen 5 (2), 161-164.
- Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi, Yogyakarta.
- Rismawati, M. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.