

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya

Ahmad Maulana¹, Putri Arini Hidayawati², Eman Sulaeman³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : Ahmadmaulana090100@gmail.com¹, Parinii718@gmail.com²,

Eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daros siman Jaya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Daros Siman Jaya maupun unit dibawahnya dengan jumlah 82. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 82 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24, dengan analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kompensasi, pelatihan, kinerja, karyawan, daros siman jaya*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation and training on employee performance at PT. Daros Siman Jaya. The research method used in this study is descriptive quantitative, where variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study are all permanent employees who work at PT. Daros Siman Jaya and the units below it with a total of 82. The number of samples used in this study amounted to 82 people, where the entire population was used as a research sample using the saturated sample method. Data processing using SPSS software version 24, with data analysis used is the validity and reliability of research instruments, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing F and t. The effect of compensation on employee performance has a positive and significant effect. The effect of job training on employee performance has a positive and significant effect. The effect of compensation and training has a significant effect on employee performance.

Keywords: *compensation, training, performance, employees, daros siman jaya*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pelayanan terhadap karyawan sangat dibutuhkan sebagai tenaga kerja yang terampil dan siap pada saat kondisi apapun. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa hasil pekerjaannya. Informasi dari perusahaan kita dapati bahwa perusahaan tersebut mengikuti kebijakan tentang upah minimum regional yang telah ditetapkan pemerintah. Namun yang menjadi permasalahan adalah kurangnya respon dari perusahaan tentang pemberian upah tambahan atau bonus bagi karyawan yang giat atau berprestasi karena harus menunggu pertimbangan perusahaan dan akan menjadi kendala dalam pemenuhan kebutuhan mereka.

Kompensasi merupakan salah satu potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan terhadap pemberian kompensasi dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non- finansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan para karyawan. Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi adalah dua variabel yang saling berkaitan, pelatihan yang baik tanpa diimbangi kompensasi yang layak tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, kompensasi yang layak tanpa diadakan pelatihan yang baik juga tidak dapat meningkatkan kualitas baik dari segi kinerja karyawan maupun kualitas karyawan.

Hasil penelitian (Fauziah, 2013) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Senada dengan itu, penelitian (Fitra & Hidayatullah, 2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian (Pratama, Stefanus, Soe'oed, & Nurtjahjono, 2015) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Hana, 2012) kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Karyawan berhak mendapatkan penghasilan dari hasil kerja yang dilakukan di tempat kerjanya dan perusahaan wajib memberikan penghasilan yang jelas kepada karyawannya dari hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut. (Martocchio, 2015). Selain itu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017). Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara organisasi dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai, sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas, dan juga sebagai penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai.

Selain itu, Pelatihan berperan penting bagi karyawan guna meningkatkan atau memperdalam kemampuan dalam bekerja. berdasarkan observasi wawancara yang kita buat dengan pihak personalia dari perusahaan bahwa kegiatan sosialisasi pelatihan dilakukan setiap 6 bulan sekali, akan tetapi berdasarkan informasi yang kita dapati bahwa akhir-akhir ini penerapan metode on the job training sudah lama tidak diterapkan. Dan pelatihan hanya diperuntukkan bagi karyawan baru dan sebagian karyawan lama ikut sesuai bidangnya, dikarnakan mencakup beberapa hal, seperti susah nya penentuan waktu sosialisasi secara serentak yang disebabkan karna banyaknya pekerjaan serta ditakutkan dapat menghambat faktor produksi. Dan juga beberapa kemungkinan bahwa sebagian karyawan tidak tertarik untuk mengikuti dikarnakan sedikitnya apresiasi yang didapat dari perusahaan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dijelaskan dari hasil penelitian dari (Supatmi, Eko, Nimran, & Utami, 2013) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diikuti pegawai. Dengan hasil penelitian dari (Rezita, 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu pelatihan mampu membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di organisasi (Manullang, 2014). Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan pegawai. Pegawai yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi Organisasi. Selain itu pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi (Mathis & Jackson, 2014). Pegawai yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas bisa dilihat bahwa salah satu faktor yang berpengaruh pada tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan,

diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi dan pelatihan. Dengan fenomena tersebut, peneliti bermaksud membuat tulisan menggunakan topik “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daros Siman Jaya.”

METODE

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) 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. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daros Siman Jaya. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PT. Daros Siman Jaya tepatnya di Gedung Graha Pena Jalan Kebayoran Lama No.12 Jakarta dengan populasi sebesar 82 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Adapun Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validasi

Variabel	No. Item Pertanyaan	r Tabel	r Hitung / Hasil	Keterangan
X1	X1.1	0,2172	0,734	VALID
	X1.2	0,2172	0,749	VALID
	X1.3	0,2172	0,330	VALID
	X1.4	0,2172	0,568	VALID
	X1.5	0,2172	0,597	VALID
	X1.6	0,2172	0,269	VALID
	X1.7	0,2172	0,532	VALID
X2	X2.1	0,2172	0,432	VALID
	X2.2	0,2172	0,457	VALID
	X2.3	0,2172	0,655	VALID
	X2.4	0,2172	0,673	VALID
	X2.5	0,2172	0,613	VALID
	X2.6	0,2172	0,670	VALID
	X2.7	0,2172	0,512	VALID
	X2.8	0,2172	0,637	VALID
	X2.9	0,2172	0,713	VALID
	X2.10	0,2172	0,396	VALID
	X2.11	0,2172	0,691	VALID
	X2.12	0,2172	0,698	VALID
	X2.13	0,2172	0,689	VALID
Y	Y1	0,2172	0,730	VALID
	Y2	0,2172	0,683	VALID
	Y3	0,2172	0,708	VALID
	Y4	0,2172	0,785	VALID
	Y5	0,2172	0,660	VALID
	Y6	0,2172	0,554	VALID
	Y7	0,2172	0,264	VALID
	Y8	0,2172	0,276	VALID
	Y9	0,2172	0,540	VALID
	Y10	0,2172	0,710	VALID

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,276). Maka, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang terdiri atas variabel kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) tersebut adalah valid. Dimana syarat dari uji validitas adalah r hitung > r tabel maka instrumen dinyatakan *valid*.

B. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) menunjukkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika > 0,6. Semakin dekat *alpha cronbach's* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten *internal*. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS 22.0 for Windows.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	6

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel kompensasi yaitu di peroleh hasil 0,645 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner *reliabel*.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	13

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel pelatihan yaitu di peroleh hasil 0,850 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan hasil uji reliabilitas pernyataan variabel kinerja karyawan yaitu diperoleh hasil 0,788 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan butir soal kuesioner Reliabel.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.304	5.448		3.176	.002
	KOMPENSASI	.461	.215	.242	2.141	.035
	PELATIHAN	.197	.095	.235	2.077	.041

Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,304 + 0,461 + 0,197 + e$$

1. Konstanta sebesar 17,304. konstanta sebesar 17,304 dengan koefisien Kompensasi (X1), Pelatihan kerja (X2) bernilai konstan atau tetap, maka di peroleh nilai kinerja sebesar 17,304.
2. Koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,461. Artinya jika kompensasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara Pelatihan kerja (X2) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461.
3. Koefisien Pelatihan kerja (X2) sebesar 0,197 Artinya jika pelatihan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin dan sementara kompensasi (X1) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,197.

D. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.304	5.448		3.176	.002
	KOMPENSASI	.461	.215	.242	2.141	.035
	PELATIHAN	.197	.095	.235	2.077	.041

1. Kompensasi (X1) Berpengaruh Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,141 > t tabel 1,990, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,035 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pelatihan (X2) Berpengaruh Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,077 > t tabel 1,990, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,041 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.450	2	113.725	7.571	.001 ^b
	Residual	1186.745	79	15.022		
	Total	1414.195	81			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa pengujian variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan uji F didapat hasil F hitung = 7,571 > Ftabel = 3,11 dan nilai Signifikansi 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak, Ha diterima, artinya variabel Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Pelatihan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Penelitian (Raja, 2016); penelitian (Fauziah, 2013); penelitian (Mayangsari, 2012); penelitian (Goni, Adolfini, & Sumarauw, 2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada organisasi publik. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemberian kompensasi yang tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Kompensasi merupakan variabel yang

paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Penelitian (Raja, 2016); penelitian (Fauziah, 2013); penelitian (Mayangsari, 2012); penelitian (Goni, Adolfini, & Sumarauw, 2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

- A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemberian kompensasi yang tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau pada kategori setuju. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Penelitian (Raja, 2016); penelitian (Fauziah, 2013); penelitian (Goni, Adolfini, & Sumarauw, 2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Pelatihan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Penelitian (Raja, 2016); penelitian (Fauziah, 2013); penelitian (Goni, Adolfini, & Sumarauw, 2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, variabel Kompensasi, dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daros Siman Jaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Secara parsial, variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daros Siman Jaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Kompensasi merupakan variabel Pertama terkuat atau Pertama paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Secara parsial, variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daros Siman Jaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, L. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang.
- Fitra, H., & Hidayatullah. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV F1 Advertising Jember). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, L., Adolfini, J., & Sumarauw. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO Kantor Pusat Manado. *Jurnal Emba Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Vol.3 Nomor 4*, 44 - 54.
- Hana, L. (2012). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Madha University Press.
- Martocchio, J. (2015). *Strategic Compensation : a Human Resource Management Approach (Person Ed)*. Boston, USA.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayangsari. (2012). Analisis Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Pratama, Stefanus, A., Soe'oad, H. M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 25*.
- Raja, E. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Volumen 4 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Rezita, R. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, Eko, M., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Profit Volume 7 No.1*.