

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan

Silvia Dian Eka Santi ^{1*}, Hadi Winata ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: silviadianeka13@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan. Adapun populasi dan sampel penelitian sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>Non-Probability Sampling</i>, yaitu <i>Sampling Jenuh</i>. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program <i>software</i> SPSS (<i>Statistical Package for Social Science</i>) versi 26.0. Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Adapun teknik analisis menggunakan analisis adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil secara parsial pada variabel Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dilihat dari hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, yaitu; $10,540 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil secara parsial pada variabel Kompensasi (X2) menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ yaitu; $13,166 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil secara simultan menunjukkan terdapat pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan, yang dilihat dari hasil uji F (uji simultan) yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ yaitu $173,350 > 2,73$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,729 atau 72,9%. Hal ini berarti, variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
DOI: 10.32493/jism.v5i1	ABSTRACT
<p>Keywords: Job Training, Compensation, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of job training and compensation on employee performance at PT Proteindotama Cipta Pangan, South Jakarta. The population and sample of the study were 75 respondents. The sampling technique used the Non-Probability Sampling technique, namely Saturated Sampling. The analysis in this study used the SPSS (Statistical Package for Social Science) software program version 26.0. The research method used is quantitative research type through associative approach. The analysis technique used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test (t test and F test).The partial results on the Job</i></p>

Training variable (X1) show that there is an influence of job training on employee performance partially, seen from the results of the t-test (partial test) which shows the t-count value > t-table and significant <0.05, namely; 10.540 > 1.993 and a significant value of 0.000 <0.05. The partial results on the Compensation variable (X2) show that there is a partial influence of compensation on employee performance, which shows a calculated t value > t table and significant < 0.05, namely; 13.166 > 1.993 and a significant value of 0.000 < 0.05. The results simultaneously show that there is work training and compensation on employee performance simultaneously, as seen from the results of the F test (simultaneous test) which shows the F count value > F table and significant < 0.05, namely 173.350 > 2.73 and significant 0.000 < 0.05. Based on the results of the determination coefficient test, the Adjusted R Square value is 0.729 or 72.9%. This means that the Job Training (X1) and Compensation (X2) variables are able to explain the magnitude of the influence on the Employee Performance (Y) variable by 72.9% while the remaining 27.1% is influenced by other variables.

How to cite: Santi, S.D.E, & Winata, H. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 175-189.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, dalam menjalankan bisnis disuatu organisasi perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi perusahaan memiliki berbagai macam unsur-unsur manajemen, yang meliputi sumber daya modal (*money*), sumber daya manusia (*man*), sumber daya teknologi (*machine*), sistem kerja (*method*) dan pemasaran (*market*). Setiap unsur memiliki peranan yang sangat penting dan wajib dimiliki oleh setiap perusahaan profit, apapun bidang bisnis atau usaha yang dijalankannya. Namun unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang paling utama dan paling penting dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak roda organisasi perusahaan yang memiliki rasa, perasaan, pikiran dan kemampuan yang tidak bisa digantikan oleh unsur-unsur manajemen lainnya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset perusahaan yang perlu dibina dan dijaga melalui berbagai macam tindakan atau strategi agar sumber daya manusia yang dimiliki memberikan manfaat serta kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dimana dia bekerja. Berbagai macam tindakan strategi yang dapat dilakukan, seperti pemberian pelatihan dan pendidikan, pemberian kompensasi, (*reward & punishment*), pemberian motivasi, pendisiplinan dan lain-lain. Manajemen yang mengurus sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*).

Peranan karyawan yang menjadi bagian dari sumber daya yang dimiliki perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka disini, tugas dan tanggungjawab divisi atau departemen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM/HRD) mengatur dan mengelola karyawan secara efektif demi tercapainya tujuan perusahaan melalui berbagai macam cara atau strategi berupa pemberdayaan karyawan sehingga karyawan memiliki kemampuan kerja yang optimal dan sesuai harapan pihak manajemen. Kinerja karyawan menjadi penilaian utama yang dilakukan terus menerus bagi setiap perusahaan demi hasil pekerjaan yang ingin dicapai. Maka kinerja karyawan yang baik dan dinilai tinggi merupakan harapan seorang manajer.

Adanya kinerja karyawan yang baik dan dinilai tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga dan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah terwujud. Menurut Mangkunegara dalam Yuliyanto (2020:8) “Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan”. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan atau sekelompok karyawan di dalam perusahaan jangka waktu tertentu yang menunjukkan tingkat prestasi seseorang atau kelompok karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi perusahaan. Kinerja menjadi fokus utama setiap perusahaan apapun bidang bisnis/usaha yang dijalankannya.

Perusahaan PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen olahan makanan dan sekaligus pendistribusian produk yang dijualnya ke berbagai suplayer, supermarket, mini market dan beberapa agen-agen penjualan di seluruh Indonesia. Dari awal berdirinya perusahaan PT Proteindotama Cipta Pangan menunjukkan adanya perkembangan yang positif dan terus berupaya memperluas jejaring pemasarannya di seluruh Indonesia. Perusahaan ini bertekad menjadikan produk-produk yang diproduksinya menjadi pilihan utama masyarakat Indonesia. Walaupun hal itu menjadi tugas berat bagi manajemen perusahaan dengan makin banyaknya kompetitor dibidang bisnis yang sama.

Hasil observasi yang dilakukan pada PT Proteindotama Cipta Pangan, yang berlokasi di daerah Jakarta Selatan, peneliti melihat beberapa permasalahan yang dihadapi pihak perusahaan. Permasalahan yang utama terletak pada permasalahan kinerja karyawan. Dimana peneliti menilai kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal. Seperti terlihat karyawan masih kurang serius saat bekerja, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik dan target pekerjaan dan penjualan yang terasa berat dicapai. Tentunya hal ini akan berimbas pada target pencapaian yang perusahaan telah tetapkan. Pencapaian target kerja pada PT Proteindotama Cipta Pangan dapat dilihat dari kinerja pendapatan perusahaan di setiap tahunnya. Rendahnya pencapaian rata-rata target masih dibawah 60%, hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Terus menurunnya pencapaian target pendapatan juga menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini, harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar memperbaiki kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penggunaan tenaga kerja karyawan yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Disini peneliti melihat adanya permasalahan pada pelatihan kerja karyawan yang memberikan dampak pada pencapaian target kerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2019:44) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Dimana peneliti menilai pelatihan kerja yang diberikan pada perusahaan yang diberikan relatif singkat. Akibatnya karyawan baru hanya mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang seadanya. Hal tersebut menjadi sumber masalah dikemudian hari ketika karyawan telah menjalankan tugas pada perusahaan rekanan. Kasus yang terjadi, yaitu; sering kali menerima keluhan dari pelanggan yang membeli produk dari PT Proteindotama Cipta Pangan, yang dikarenakan sering karyawan tidak bekerja secara baik dan kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas yang diemban.

Pelatihan kerja yang diadakan oleh pihak perusahaan PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan, menunjukkan jenis pelatihan yang diberikan dan lama pelatihan diselenggarakan. Dimana dari data tersebut, pada 2021 yang tidak melakukan pelatihan kerja hanya pada 2 (dua) jenis pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan umum dan pelatihan tim yang diberikan pihak manajemen pada tahun 2021 dinilai relatif singkat. Hal ini tentunya akan mempengaruhi pemahaman dan kemampuan karyawan terhadap materi-materi yang diberikan saat diadakan pelatihan. Pelatihan kerja yang dinilai relatif singkat dan jenis pelatihan yang umum, yang peneliti lihat sebagai permasalahan pada pelatihan kerja yang memberikan dampak pada pencapaian target kerja karyawan. Penting sekali pihak perusahaan lebih serius dalam melakukan pelatihan kerja secara berkala, terutama pada karyawan yang baru, sehingga karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan atas bidang pekerjaan yang diembannya. Dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pelatihan kerja terdapat permasalahan lain yang peneliti lihat sebagai penyebab kinerja karyawan dinilai rendah. Permasalahan tersebut yaitu pada pemberian kompensasi.

Menurut Enny (2019:37), "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi". Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Pemberian kompensasi yang dinilai adil dan layak serta sesuai harapan perusahaan akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil observasi yang dilakukan adanya ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan pihak manajemen perusahaan kepada karyawan khususnya karyawan bagian lapangan. Hal ini mendorong karyawan bekerja kurang maksimal. Pemberian gaji pokok yang masih di bawah setandar Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Jakarta yang penulis lihat sebagai permasalahan tidak sampainya target kerja yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil menjadi suatu hal yang harus dianggap penting dalam menjaga prestasi kerja karyawan agar tetap terjaga. Pemberian kompensasi yang belum sesuai harapan ini, yang penulis lihat menjadi suatu permasalahan yang dihadapi oleh pihak perusahaan untuk segera diatasi. Karena pemberian kompensasi yang sesuai harapan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja yang diberikan pihak perusahaan tentunya akan menambah kemampuan karyawan dalam bekerja. Kemampuan karyawan dalam bekerja akan berdampak pada hasil pekerjaan yang memuaskan dan sesuai harapan pihak manajemen. Sehingga pada akhirnya akan mempermudah pencapaian tujuan yang perusahaan telah tetapkan. Penting sekali bagi setiap perusahaan memberikan pelatihan kerja sesuai kebutuhan dan bidang bisnis atau usaha yang dijalankannya. Pelatihan kerja akan menambah keterampilan, pemahaman dan pengetahuan para karyawan yang berguna bagi setiap pekerjaan dan tugas-tugas yang diemban oleh karyawan.

Kompensasi yang layak dan adil serta sesuai harapan akan memberikan dampak pada hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Hasil pekerjaan yang baik tentu akan berimbas pada pencapaian tujuan perusahaan. Maka penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai harapan. Besaran kompensasi yang diberikan selayaknya dengan nilai yang memberikan kesejahteraan bagi karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai harapan, akan memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja dan akan tumbuh semangat kerja yang lebih untuk memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi atau rujukan atas permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marliza Ade

Fitri, Herwan MDK & Indah Dwita Putri pada tahun 2023, dengan judul penelitian; Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:44) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Wilson dalam Sudaryo, dkk (2018:122) mengatakan training adalah sebagai berikut: “*Learning related the present job*” (pelajaran yang terkait pekerjaan). Mathis dalam Sudaryo, dkk (2018:123) yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Menurut Mangkunegara (2019:50) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisi di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan dalam tujuan terbatas”. Menurut Manullang dalam Busro (2018:202), “Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan spesifik untuk saat ini. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses di mana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuan”. Menurut Ardana dalam Busro (2018:202), “Pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik dari pada teori”. Menurut Simamora dalam Busro (2018:202), “Pelatihan (*training*) merupakan proses sistemik perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

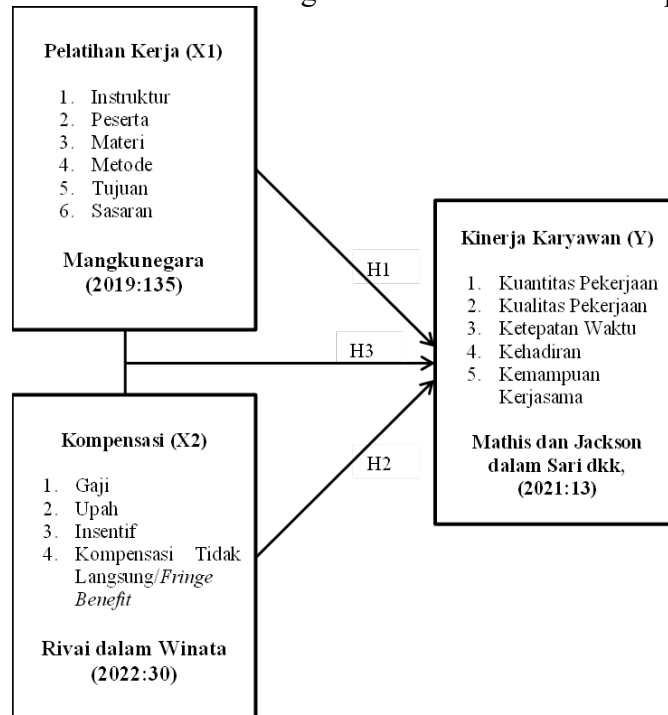
Kompensasi

Menurut Rivai dalam Winata (2022:27) “Kompensasi adalah suatu pengganti dari kontribusi jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan”. Menurut Enny (2019:37), “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut F Sikula dalam Supomo (2019:95), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen”. Menurut Saydam dalam Sutrisno (2019:181) “Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan”. Menurut Syadam dalam Sutrisno (2019:181) “Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan”. Panggabean dalam Sutrisno (2019:181) “Mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sari dkk (2021:13) “Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan

dengan satu set standar dan mengkomunikasikan dengan para karyawan”. Mathis dan Jackson dalam Sari dkk (2021:13) “Memberikan standard kinerja seseorang yang dilihat dari kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif standar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya”. Menurut Wibowo dalam Yuliyanto (2020:8) “Kinerja merupakan hasil kerja beserta proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung. Menurut Mangkunegara dalam Yuliyanto (2020:8) “Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan”. Russel dan Ruky dalam Fauzi (2020:5) mengatakan “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Menurut Swasto dalam Fauzi (2020:5) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu dan dapat diukur.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara parsial
- H2 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara parsial
- H3 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara simultan

METODE PENELITIAN

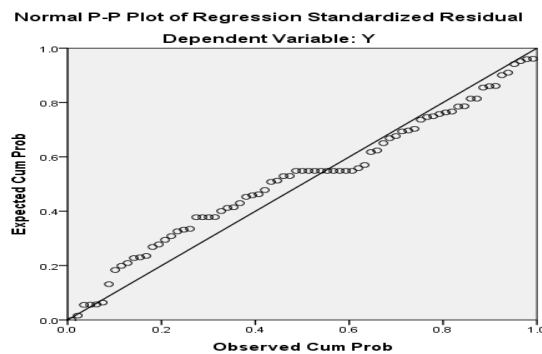
Pada penelitian yang dilakukan ini, menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Dengan mencari permasalahan penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi pelatihan kerja dan kompensasi pada perusahaan sebagai objek yang diteliti. Penelitian dilakukan pada PT Proteindotama Cipta Pangan (SBU *Consumer Go Direct-JAPFA*) yang beralamat di Wisma Millenia, Lt. 7, Jalan. Letjen M.T. Haryono No. Kav. 16, RT.11/RW.5, Tebet Barat, Kecamatan. Tebet, Kota Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12810. Populasi pada penelitian ini, adalah seluruh karyawan PT

Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan, banyak 75 orang karyawan. Adapun teknik sampel yang digunakan, yaitu menggunakan teknik *Sampling Jenuh/Sampel Jenuh (Nonprobability Sampling)*, yang dikarenakan populasi pada penelitian dinilai relatif kecil/sempit. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup, dimana jawaban telah tersedia dengan menggunakan alat ukur skala *likert*. Pengukuran skala *likert* yaitu berupa pernyataan tertentu, dimana setiap jawaban memiliki skor. Pada uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (*Charts Normal P –P Plot*)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dapat dianalisis melalui *Charts Normal P –P Plot Regression Standardized Residual* pada gambar di atas, menunjukkan sebaran titik-titik relatif mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	6.169	2.672		2.308	.024		
X1	.291	.098	.298	2.983	.004	.367	2.726
X2	.578	.096	.602	6.022	.000	.367	2.726

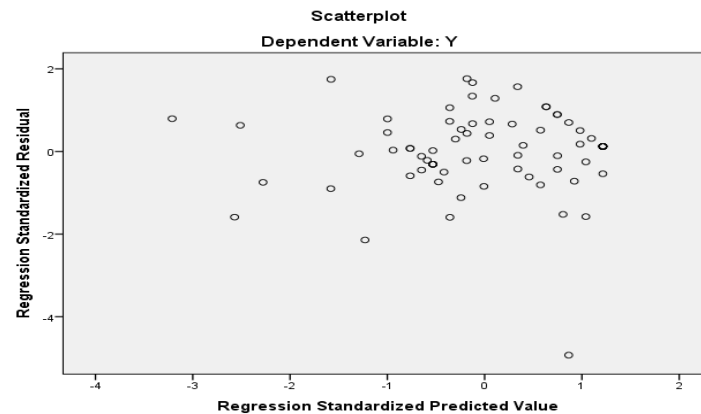
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan nilai *tolerance* 0,367 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 2,726 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Pelatihan Kerja (X1). Pada variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai *tolerance* 0,367 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 2,726 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kompensasi (X2). Maka dapat diartikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas, sehingga hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terganggu.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan metode scatter plot dengan memlotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan ZPESID (nilai residualnya). Tahap analisis pada uji heteroskedastisitas yaitu dengan membaca penyebaran titik-titik pada *Charts Scatterplot* hasil dari perhitungan statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*).



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Charts Scatterplot*)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari gambar *Chart Scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada *Chart Scatterplot* mengumpul di area tengah, menyempit kemudian menyebar dengan membentuk alur atau pola tertentu pada grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi (Nilai Durbin-Watson)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.858 ^a	.736	.729	3.0189	.736	100.503	2	72	.000	1.771

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,771 lebih besar dari 2,320 dan lebih kecil dari 1,680 yang artinya berada pada area tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier pada penelitian ini, adalah **Tidak Terjadi Autokorelasi**.

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.169	2.672		2.308	.024
	X1	.291	.098	.298	2.983	.004
	X2	.578	.096	.602	6.022	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini, maka didapat persamaan regresi linear berganda dilihat dari nilai konstanta $Y = 6,169 + 0,291(X1) + 0,578(X2) + 0,05(e)$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta $Y = 6,169$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai 6,169 dan bersifat positif.
- 2) Koefisien $X_1 = 0,291$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Pelatihan Kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,291 dan jika Pelatihan Kerja (X_1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
- 3) Koefisien $X_2 = 0,578$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah dimana jika Kompensasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,578 dan jika Kompensasi (X_2) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.598	3.6764

a. Predictors: (Constant), X_1

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang **“Kuat”** dikarenakan berada pada nilai interval 0,60 – 0,799.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.700	3.1781

a. Predictors: (Constant), X_2

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang **“Sangat Kuat”** dikarenakan berada pada nilai interval 0,80 – 1,000.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.729	3.0189

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Pelatihan Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang **“Sangat Kuat”** dikarenakan berada pada nilai interval 0,80 – 1,000.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.729	3.0189

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,729 atau 72,9%. Hal ini berarti, variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.644	3.060		3.805	.000
	X1	.759	.072	.777	10.540	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menyatakan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu; $10,540 > 1,993$ Nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $0,000 < 0,05$ Maka, dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti hipotesis H_{a1} , yaitu; terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 9 Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.507	2.690		3.163	.002
	X2	.806	.061	.839	13.166	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menyatakan Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu; $13,166 > 1,993$ Nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $0,000 < 0,05$ Maka, dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti hipotesis H_{a2} , yaitu; terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F (Uji Simultan)

Pada uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya.

Tabel 10 Hasil Uji F (Uji Simultan)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1750.870	1	1750.870	173.350	.000^b
	Residual	737.316	73	10.100		
	Total	2488.187	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) di atas menyatakan bahwa: Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu; $173,350 > 2,73$, Nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $0,000 < 0,05$ Maka, dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima, yang berarti hipotesis H_a3 , yaitu; terdapat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan

Pelatihan Kerja (X1)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu terdapat pada hipotesis $H_{a1}: \rho \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $10,540 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti hipotesis H_{a1} , yaitu; terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda dilihat dari nilai konstanta $Y = 6,169 + 0,291(X1) + 0,578(X2) + 0,05(e)$. Maka nilai koefisien $X1 = 0,291$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Pelatihan Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,291 dan jika Pelatihan Kerja (X1) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang “Kuat” pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dikarenakan berada pada nilai interval 0,60 – 0,799.

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, adalah pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Nurul Khastelia Hartomo & Bachruddin Saleh Luturlean pada tahun 2020 dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana t_{hitung} ($12,084$) $> t_{tabel}$ ($1,987$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kompensasi (X2)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu terdapat pada hipotesis $H_{a2}: \rho \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikan $< 0,05$

yaitu; $13,166 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti hipotesis H_{a2} , yaitu; terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda dilihat dari nilai konstanta $Y = 6,169 + 0,291(X1) + 0,578(X2) + 0,05(e)$. Maka nilai koefisien $X2 = 0,578$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah dimana jika Kompensasi ($X2$) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar $0,578$ dan jika Kompensasi ($X2$) menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun dengan koefisien regresi yang sama. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada variabel Kompensasi ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,839$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang “Sangat Kuat” kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dikarenakan berada pada nilai interval $0,80 - 1,000$.

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, adalah pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari & Tukini pada tahun 2019 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar $0,486$, artinya persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $48,6\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,146 > 2,048$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT Jaeil Indonesia.

Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu terdapat pada hipotesis H_{a3} : $\rho \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $173,350 > 2,73$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti hipotesis H_{a3} , yaitu; terdapat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai persamaan regresi linear berganda dilihat dari nilai konstanta $Y = 6,169 + 0,291(X1) + 0,578(X2) + 0,05(e)$. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan nilai konstanta $Y = 6,169$ yang menunjukkan nilai positif. Berarti menunjukkan terjadi perubahan yang searah, dimana jika Pelatihan Kerja ($X1$) dan Kompensasi ($X2$) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah bernilai $6,169$ dan bersifat positif.

Berdasarkan hasil uji koefisien koefisien korelasi variabel Pelatihan Kerja ($X1$) dan Kompensasi ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,839$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang “Sangat Kuat” pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dikarenakan berada pada nilai interval $0,80 - 1,000$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada variabel Pelatihan Kerja ($X1$) dan Kompensasi ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,729$ atau $72,9\%$. Hal ini berarti, variabel Pelatihan Kerja ($X1$) dan Kompensasi ($X2$) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $72,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $27,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pengujian penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, adalah pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Brigida Endah Nuraeni, Elpiani Ogumarina dan Josepin Harianja pada tahun 2023 dengan hasil penelitian, menunjukkan hasil dari ketiga variabel

penelitian yaitu; variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan variabel pelatihan, kompesasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai nilai Fhitung sebesar $74,156 > Ftabel 2,71$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departmen Quality PT PCI.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $10,540 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $13,166 > 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu; $173,350 > 2,73$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ali, M. (2018). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Universitas Pamulang (Studi Kasus Di Universitas Pamulang). *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(1)
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Dwianto, Agung Surya., Pupung Purnamasari & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 2 No 2, Juni 2019, E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 4321-1234.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, Akhmand & Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fitri, Marliza Ade., Herwan MDK & Indah Dwita Putri. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, Vol. 11 No. 1, Januari 2023 page: 329–342, ISSN: 2338-8412, e-ISSN: 2716-4411.
- Gadung, M. & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3).
- Hartomo, Nurul Khastelia & Bachruddin Saleh Luturlean. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 4 No. 1, 2020, P-ISSN: 2541-5255, E-ISSN: 2621-5306.

- Herujito, Yayat M. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Jufrizen. (2021). *Komitment Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSU Press.
- Kosdianti, Lipia & Didi Sunardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol.1, No.1 Februari 2021: 141-150 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687.
- Mangkunegara, AAA Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulia, Rizki Afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Nuraeni, Brigida Endah., Elpiani ogumarina & Josepin Harianja. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality PT Pci Elektronik Internasional Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, ISSN: 2301-8445.
- Poluakan, Angel Kralita., Roy F. Runtuwene & Sofia A.P. Sambul. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9. No. 2, 2019, p-ISSN 2338-9605, e-2655-206X.
- Safitri, Debby Endayani. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI*, VOL. 8, NO. 2 : 240-248 JULI 2019 ISSN: 2085-9996.
- Sari, Anak Agung Istri Kirana., Ida Bagus Udayana Putra & I Made Suniastha Amerta. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo & Nunung Ayu Sofiati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bantung: Alfabeta.
- Sulaeman, [Asep., N. Lilis Suryani, Lili Sularmi & Muhammad Guruh.](#) (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol 4, No 2 (2021).
- Supomo, R & Eti Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Surajiyo., Nasruddin & Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Surnato, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0 *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akutansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suyuthi, Nurmandhani Fitri., dkk. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen, Teori, Tujuan dan Fungsi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Tajuddin. (2016). *Kesuksesan Sistem Informasi Perguruan Tinggi Dan University Governance*. Malang: UB Press.

- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Waskito, Lorensius Leni., Tin Agustina K & Moh. Bukhori. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Volume 06, Nomor 02, Bulan Maret 2023.
- Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.
- Yuliyanto, Budi. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo.