



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

# MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,  
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu  
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
KOTA BANDA ACEH**

[mister@serambimekkah.ac.id](mailto:mister@serambimekkah.ac.id)

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology  
and Educational Research

## Journal of MISTER

Vol. 1, No. 3b, Juli 2024

Pages: 1010–1016

### Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Tahun 2024

Najwa Salsabila Putri & Marsofiyati

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Jakarta, Kota Jakarta, Indonesia

#### Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1797>

#### How to Cite this Article

APA : Salsabila Putri, N., & Marsofiyati. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Tahun 2024. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 1010 – 1016. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1797>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



## Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya Tahun 2024

Najwa Salsabila Putri<sup>1\*</sup>, Marsofiyati<sup>2</sup>

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Jakarta, Kota Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email corresponding author: [najwasalsabila1706@gmail.com](mailto:najwasalsabila1706@gmail.com)

Diterima: 09-06-2024

| Disetujui: 10-06-2024

| Diterbitkan: 11-06-2024

### ABSTRACT

*Organisations of any kind will always strive to achieve their goals most efficiently and effectively. Workers must be trained continuously to keep up with technological and knowledge developments for the organisation to succeed. By compensating its employees, the company can also achieve its goals and objectives. This study aims to analyse the effect of training and compensation on employee performance at PT Wijaya Karya. A quantitative approach was used in this study with a survey method through questionnaires distributed to company employees. The variables studied include training, compensation, and employee performance. The results showed that training and compensation significantly affect employee performance both partially and simultaneously. Data analysis using multiple linear regression shows that improvements in training and compensation can significantly improve employee performance. This research makes an important contribution to human resource management, particularly in the context of the construction industry, by emphasising the importance of training and compensation in improving employee performance.*

**Keywords:** Training; Compensation; Employee Performance

### ABSTRAK

Organisasi apapun bentuknya akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan mereka dengan paling efisien dan efektif. Para pekerja harus dilatih secara terus menerus untuk mengikuti perkembangan teknologi dan pengetahuan agar organisasi itu berhasil. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya, perusahaan juga dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri konstruksi, dengan menekankan pentingnya pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Katakunci:** Pelatihan; Kompensasi; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian ini penting karena berusaha mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Pelatihan yang berkelanjutan membantu karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka seiring perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Wijaya Karya, sebuah perusahaan konstruksi besar di Indonesia. Ruang lingkup penelitian meliputi analisis pelatihan dan kompensasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana kuesioner yang disebarakan kepada karyawan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi mereka terhadap pelatihan, kompensasi, dan kinerja kerja.

Literatur yang relevan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki berbagai manfaat, termasuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan. Menurut Henry Simamora, pelatihan dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan baru untuk mencapai standar kerja yang diinginkan, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi jumlah serta biaya kecelakaan kerja. Sementara itu, kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Selain itu Literatur terbaru menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Sari (2018), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang memadai juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Dessler (2004) yang menekankan pentingnya kompensasi dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Publikasi sebelumnya telah banyak membahas tentang pentingnya pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, beberapa kelemahan yang sering muncul adalah kurangnya data empiris yang menghubungkan langsung antara kedua variabel ini dengan kinerja karyawan di sektor konstruksi. Beberapa organisasi gagal dalam menyelaraskan program pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan, yang menyebabkan rendahnya efektivitas pelatihan. Selain itu, sistem kompensasi yang tidak transparan dan tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Selain itu, banyak studi yang tidak mengkaji secara mendalam efek simultan dari pelatihan dan kompensasi, melainkan hanya fokus pada salah satu variabel.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan dan kompensasi secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kedua variabel ini harus dikelola secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal. State of the art dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui pelatihan dan kompensasi, memainkan peran krusial dalam industri konstruksi. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan yang terstruktur dan kompensasi yang adil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi dengan menawarkan perspektif baru mengenai

bagaimana kedua faktor tersebut dapat diterapkan secara efektif dalam konteks industri konstruksi di Indonesia.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk meninjau dan menganalisis pengaruh gabungan dan parsial dari pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan kedua variabel ini secara simultan, yang jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan wawasan baru bagi manajer dan praktisi HR dalam merancang program pelatihan dan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada literatur dengan menunjukkan pentingnya integrasi antara program pelatihan yang tepat dan sistem kompensasi yang kompetitif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan temuan empiris baru tetapi juga memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia di industri konstruksi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami pola, hubungan, dan efek antar variabel. Metode spesifik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei yang dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode utama Metode Perpustakaan yaitu dengan Mengumpulkan teori-teori yang dikemukakan para ahli yang relevan dengan topik penelitian dari berbagai buku dan literatur. Selain itu, Metode Survei Lapangan: Menggunakan kuesioner terstruktur tertutup yang diberikan kepada responden untuk mengukur pendapat dan persepsi mereka tentang pelatihan, kompensasi, dan kinerja. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur respon, dengan lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan.

Pelatihan (X1) mengacu pada proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka dan beradaptasi dengan perubahan teknologi serta organisasi. Kompensasi (X2) mencakup semua bentuk imbalan finansial dan layanan serta manfaat berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kinerja karyawan (Y) adalah sejauh mana karyawan mencapai tujuan pekerjaan, memenuhi ekspektasi pekerjaan, dan berkontribusi pada tujuan organisasi, yang diukur melalui hasil kualitatif dan kuantitatif.

Pelatihan diukur berdasarkan frekuensi, kualitas, dan relevansi program pelatihan yang diikuti oleh karyawan. Kompensasi dinilai berdasarkan kecukupan, keadilan, dan jenis manfaat finansial serta non-finansial yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan efisiensi, efektivitas pekerjaan, dan kontribusi keseluruhan terhadap tujuan perusahaan. Skala Likert dengan rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) digunakan untuk mengukur persepsi dan pengalaman karyawan terkait pelatihan dan kompensasi. Untuk kinerja karyawan, digunakan skala Likert dengan rentang 1 (Buruk) hingga 5 (Sangat Baik) untuk menilai berbagai aspek kinerja kerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel adalah kuesioner terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur berbagai dimensi pelatihan, kompensasi, dan kinerja. Alat statistik seperti SPSS atau perangkat lunak serupa digunakan untuk menganalisis data yang

dikumpulkan dan menguji hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Wijaya Karya. Sampel diambil dari subset representatif dari populasi yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel acak untuk memastikan keberagaman dan akurasi dalam temuan. Teknik pengambilan sampel acak memungkinkan pemilihan karyawan secara acak dari berbagai departemen dan tingkatan di PT Wijaya Karya, memastikan setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih, mengurangi bias.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  di mana 'a' adalah intersep, dan 'b1' serta 'b2' adalah koefisien untuk pelatihan dan kompensasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid (secara akurat merepresentasikan fenomena yang diteliti) dan reliabel (secara konsisten menghasilkan hasil yang sama dalam kondisi yang serupa).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Validitas Kuesioner Pelatihan**

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan validitas angket yang digunakan. Penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dan r tabel sebesar 0,361 untuk pengujian validitas ini. Hasil dari uji validitas kuesioner pelatihan menunjukkan bahwa nilai total r untuk 4 pernyataan lebih besar dari r Moment Product, dengan  $n = 35$  responden, dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan.

### **Reliabilitas Kuesioner Pelatihan**

Uji coba instrumen ditunjukkan sebagai reliabel, dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,833. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung (0,833) lebih besar dari nilai r tabel (0,361).

### **Validitas Kuesioner Kompensasi**

Melakukan uji validitas ini dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah sampel 35, hasilnya menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas yang baik dan dapat dilanjutkan kembali. Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner kompensasi, seluruh nilai r hitung untuk 6 pernyataan lebih besar dari r tabel.

### **Reliabilitas Kuesioner Kompensasi**

Uji coba instrumen ditunjukkan sebagai reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data, seperti yang ditunjukkan oleh hasil r hitung sebesar 0,847 yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS. Nilai r hitung (0,847) lebih besar dari nilai r tabel (0,361).

### **Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan**

Dalam uji validitas ini menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel sebesar 0,361 untuk mengetahui apakah angket tersebut valid atau tidak. Dari hasil kuesioner kinerja karyawan, didapat nilai total r untuk 5 pernyataan yang lebih besar dari r Moment Produk, dengan  $n = 30$  responden dan tingkat kesalahan 5% = 0,361.

### Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Uji coba instrumen ditunjukkan sebagai reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam proses pengumpulan data, seperti yang ditunjukkan oleh hasil  $r$  hitung sebesar 0,852 yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS. Nilai  $r$  hitung (0,852) lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,361)

### Persamaan Regresi

**Tabel 1.** SPSS Coefficient

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t.     | Sig  |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (constant) | 2.231                       | 1.240      |                           | 1.799  | .073 |
| Pelatihan    | .450                        | .067       | .287                      | 6.756  | .000 |
| kompensasi   | .465                        | .033       | .599                      | 14.092 | .000 |

Berdasarkan output SPSS sebelumnya, persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut: ( $Y = 2,231 + 0,450X_1 + 0,465X_2$ ). Nilai 2,231 adalah nilai intercept, dan  $X_2$  adalah nilai kompensasi. Konstanta sebesar 2,231 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan sebesar 2,231 jika tidak ada nilai pelatihan dan kompensasi. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,450 menunjukkan bahwa dengan menambah nilai 1 pada pelatihan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450 dengan asumsi bahwa  $X_2$  konstan. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,465 menunjukkan bahwa dengan menambah nilai 1 pada kompensasi, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,465 dengan asumsi bahwa  $X_1$  konstan.

### Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

**Tabel 2.** SPSS Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .711 <sup>a</sup> | .506     | .503              | 2.36398                    |

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi berganda sebesar 0,711, yang menunjukkan bahwa itu termasuk dalam kategori koefisien korelasi yang kuat. Hasil perhitungan menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Dengan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,506 diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6%, sedangkan sisa 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Uji F

**Tabel 3. SPSS Anova**

| Model        | Sum of square | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|---------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1620.840      | 2   | 810.420     | 145.109 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 1581.531      | 283 | 5.588       |         |                   |
| Total        | 3202.353      | 285 |             |         |                   |

Keputusan Pengambilan: (1) Ho diterima jika F hitung kurang dari F tabel, yang berarti pelatihan dan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sebaliknya, H1 diterima jika F hitung lebih besar dari F tabel, yang berarti pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi 0,000, anova atau tes F menghasilkan F hitung sebesar 145,019. Karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil pengujian di atas memungkinkan kita untuk menghitung F tabel dengan df penyebut ( $N - K - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ ), dengan taraf kesalahan 5 %. Oleh karena itu, F hitung (145,019) lebih besar daripada F tabel (3,02), yang menunjukkan bahwa Ho ditolak. H1 diterima, menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

## Uji t

**Tabel 4. SPSS Coefficient**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t.     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (constant) | 2.231                       | 1.240      |                           | 1.799  | .073 |
| Pelatihan    | .450                        | .067       | .287                      | 6.756  | .000 |
| kompensasi   | .465                        | .033       | .599                      | 14.092 | .000 |

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara individual. Hasil menunjukkan nilai t hitung untuk pelatihan (X1) adalah 6.756 dan kompensasi (X2) adalah 14.092, keduanya lebih besar dari t tabel 1.960, menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk pelatihan (X1) adalah 6.756 dan untuk

kompensasi (X2) adalah 14.092, keduanya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.960. Ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, mengindikasikan adanya pengaruh positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Manajemen PT Wijaya Karya. perlu terus mengembangkan dan meningkatkan program pelatihan karyawan secara komprehensif dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan teknologi terbaru, guna memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, sistem kompensasi harus dievaluasi secara berkala agar adil dan kompetitif sesuai dengan kontribusi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Di luar pelatihan dan kompensasi, manajemen juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Pertama, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pelatihan dan kompensasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, manajemen perlu lebih proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk program pelatihan yang efektif. Ketiga, penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang harus diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel, yaitu pelatihan dan kompensasi, sementara terdapat banyak variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si.Psi, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kesepuluh, Mei PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2020
- Ardana, K., & Mujiati, N. W. dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Astuti, R., & Sari, I. (2018, September). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Seminar Nasional Royal (SENAR)* (Vol. 1, No. 1, pp. 461-464).
- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta, 2020
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2021
- Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2020