

Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan

Iksan Fahru Rozi^{1✉}, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada Alito Sportwear Apparel. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Alito Sportwear Apparel yang berjumlah 50 orang. Untuk teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 50 sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Sedangkan secara simultan pengaruh variabel independen (Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan) di Alito Sportwear Apparel dengan variabel yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah motivasi dengan nilai sebesar 0,547, kemudian diikuti kompensasi dengan nilai sebesar 0,232 dan pelatihan sebesar 0,103.

Kata kunci: Pelatihan; motivasi; kompensasi; produktivitas karyawan

The effect of training, motivation and compensation on increasing employee productivity

Abstract

This study aims to examine the effect of training, motivation and compensation on employee productivity at Alito Sportwear Apparel. The population used in this study were all 50 employees at Alito Sportwear Apparel. For the sampling technique in this study using a saturated sampling technique which is a sampling technique if all members of the population are used as samples, then the sample in this study amounted to 50 samples. While the analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially the training variable has no and no significant effect on increasing employee productivity, motivation and compensation variables have a positive and significant effect on increasing employee productivity. Meanwhile, simultaneously the influence of independent variables (Training, Motivation, and Compensation) has a positive and significant effect on the dependent variable (Employee Productivity) in Alito Sportwear Apparel with the most dominating variable in this study is motivation with a value of 0.547, then followed by compensation with a value of 0.232 and training of 0.103.

Key words: Training; motivation; compensation; employee productivity

PENDAHULUAN

Setiap sistem organisasi baik pemerintah, perusahaan, maupun UMKM pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan dapat terwujud dengan adanya peran aktif dari karyawan. Karyawan memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena disini karyawan berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada bagaimana karyawan mampu mengembangkan kemampuannya baik dibidang manajerial, hubungan antar karyawan, maupun teknis operasional.

Produktivitas pekerja Indonesia saat ini dianggap belum maksimal, produktivitas pekerja di Indonesia dinilai kalah saing dengan negara tetangga, seperti Malaysia, Filipina, dan Singapura. Padahal, sebagai negara dengan penduduk terbanyak di Asian tenggara, seharusnya Indonesia memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan. Dengan karyawan yang bekerja keras dan produktif akan memudahkan sebuah bisnis ataupun perusahaan dalam mencapai target dan tujuan. Di daerah Yogyakarta sendiri tingkat produktivitas masih terbilang rendah dibandingkan dengan kota-kota lain dipulau Jawa. Dengan rendahnya tingkat produktivitas ini, baik daerah maupun perusahaan yang ada di daerah tersebut akan sulit untuk bersaing melihat saat ini perkembangan zaman yang semakin modern dan persaingan juga akan semakin sulit.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong keberhasilan usaha perusahaan. Jika produktivitas di perusahaan tinggi maka akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Peningkatan produktivitas harus dilakukan karena ada kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya. Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan ini diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo 2012, dalam Budiarta et al., 2015).

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (O. Setiawan & Dewi, n.d.). Pelatihan kerja (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu bidang guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus akan berdampak pada peningkatan kemampuan, sehingga karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja menurut Rosidah (2009:219). (Firdiyanti, 2017)

Motivasi kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:95), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sari (2015) mengatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar para karyawan terdorong untuk melakukan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi sering juga disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Simamora (2006:514) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Alito Sportwear Apparel yang berjumlah 50 orang. Untuk teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 50 sampel. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Alito Sportwear Apparel yang berlokasi di Tempel Kledokan, Selomartani, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan waktu pengambilan data penelitian dilakukan dari

bulan Desember 2021 sampai dengan selesai. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi pada seluruh item pernyataan dari variabel pelatihan, motivasi, kompensasi dan produktivitas karyawan pada penelitian ini, dinyatakan valid dan layak sebagai instrument penelitian, karena semua nilai r-hitung pada setiap item instrument lebih besar daripada nilai r-tabelnya yaitu sebesar 0,279. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai Alpha Cronbach's dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,70. Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dan realibitas dari semua variabel penelitian menggunakan SPSS 25.

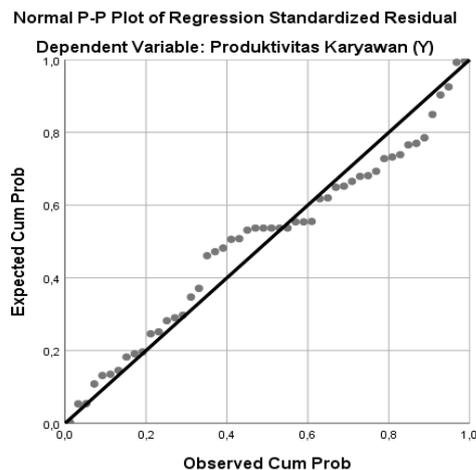
Tabel 1.
Uji Validitas Dan Reabilitas

Pelatihan	Motivasi	Kompensasi	Produktivitas Karyawan
P1	0,732	M1 0,805	K1 0,750
P2	0,690	M2 0,484	K2 0,824
P3	0,824	M3 0,748	K3 0,765
P4	0,571	M4 0,746	K4 0,744
P5	0,731	M5 0,780	K5 0,757
P6	0,732	M6 0,818	K6 0,686
P7	0,573	M7 0,732	PK7 0,720
P8	0,874	M8 0,675	PK8 0,648
Croncbach's Alpha Based on Standarized Items			
0,864	0,870	0,843	0,889

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada karyawan Alito Sportwear Apparel yang berjumlah 50 orang karyawan. Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebesar 70%, berdasarkan umur rata-rata responden berumur 20-30 tahun dengan persentase sebesar 86%, berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SLTA/SMA dengan persentase 72%, sedangkan berdasarkan lama bekerjanya rata-rata karyawan masih bekerja dibawah 2 tahun dengan persentase sebesar 82%.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1 dan tabel 3 dapat dilihat hasil analisis residual menyatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Hal ini dijelaskan pada gambar 4.2 titik-titik penyebaran berada didekat dan mengikuti garis diagonalnya dan nilai Asymp. Sig 0,473 yang berarti lebih besar dari 0,05.



Gambar 1.
Gambar p-p plot

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,39522951
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,107
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,845
Asymp. Sig. (2-tailed)		,473
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		

Uji Multikolinearitas

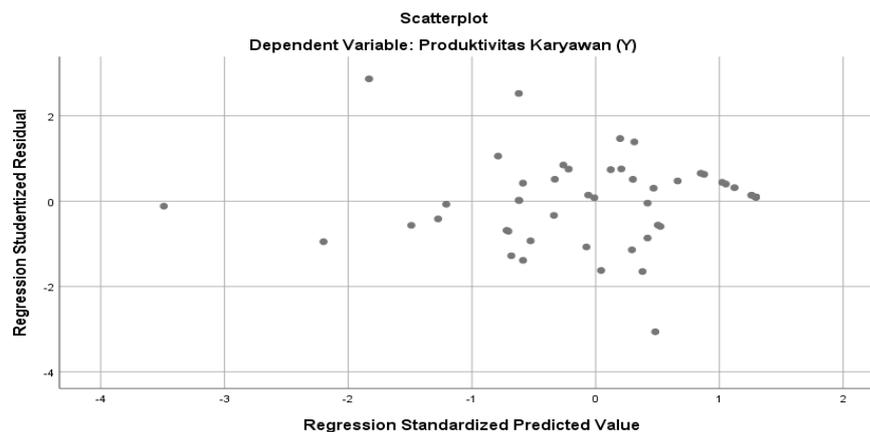
Dapat dilihat dari tabel 3, terlihat bahwa nilai variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan kompensasi memiliki nilai tolerance < 0.1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pelatihan (X1)	,348	2,872	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	,302	3,315	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X3)	,694	1,441	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel 4 dan gambar 2, dapat dilihat bahwa variabel independen penelitian yaitu pelatihan, motivasi dan kompensasi memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastitas dengan scatterplot

Tabel 4.
Hasil Uji heteroskedastisitas dengan Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,174	2,372		2,603	,012
1 Pelatihan (X1)	-,171	,105	-,386	-1,617	,113
1 Motivasi (X2)	,084	,106	,203	,793	,432
1 Kompensasi (X3)	-,053	,079	-,113	-,670	,506

a. Dependent Variable: RES2

Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas, dapat dilihat bahwa nilai constanta 6,866, nilai beta X1 0,106, nilai beta X2 0,526, nilai beta X3 0,254. Dengan nilai tersebut maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 6,866 + 0,106X1 + 0,526X2 + 0,254X3$$

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,866	3,587	
1 Pelatihan (X1)	,106	,159	,103
1 Motivasi (X2)	,526	,160	,547
1 Kompensasi (X3)	,254	,120	,232

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Uji T (Uji Parsial)

Untuk menentukan t tabel pada analisis uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan degree of freedom (df) dengan rumus $df = n - k - 1$, $df = 50 - 4 - 1 = 45$. Maka nilai tabel pada signifikansi 5% adalah 1,679. Setelah diperoleh t tabel kemudian didistribusikan pada nilai tabel t hitung. Dibawah ini merupakan hasil dari uji T pada penelitian ini:

Tabel 6.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,914	,062
1 Pelatihan (X1)	,665	,509
1 Motivasi (X2)	3,289	,002
1 Kompensasi (X3)	2,116	,040

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F hitung sebesar 24,632 $> 2,57$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji F
ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451,601	3	150,534	24,632	,000b
	Residual	281,119	46	6,111		
	Total	732,720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Pelatihan (X1), Motivasi (X2)

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,591, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dalam penelitian hanya dapat menjelaskan sebesar 59,1% variasi yang terjadi dalam variabel Produktivitas Karyawan, sedangkan variasi lainnya yaitu sebesar $100\% - 59,1\% = 40,9\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 a	,616	,591	2,472

Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Pelatihan (X1), Motivasi (X2)

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh Alito Sportwear Apparel belum terlalu matang sehingga menyebabkan sebagian karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Pada awal karyawan direkrut Alito Sportwear Apparel memberikan pelatihan kepada karyawan yaitu berupa penjelasan tentang cara mengoperasikan mesin dan peralatan, standar operasional perusahaan (SOP) serta pemahaman tentang produk yang dihasilkan. Namun setelahnya pelatihan yang diberikan hanya pada saat ada produk baru dari perusahaan, sehingga tidak ada inovasi dan pengembangan dari karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwin Firdiyanti (2017) yang mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji parsial (Uji T) pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini sepaham dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwin Firdiyanti (2017). Karyawan Alito Sportwear Apparel memiliki kepuasan terhadap apa yang sudah mereka kerjakan maka motivasi untuk meningkatkan hasil akan selalu terpacu sehingga akan mampu memberi kontribusi yang lebih baik pada perusahaan setiap harinya. Hal ini sesuai dengan apa yang sudah didapat oleh karyawan Alito Sportwear Apparel yaitu berupa dukungan dan pujian dari pimpinan maupun rekan kerja atas apa yang telah dicapai. Hal ini mampu menciptakan hubungan serta lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji parsial (Uji T) pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Sutrisno (2015). Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dilakukan secara adil dan layak kepada karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka akan menyebabkan karyawan malas bekerja, timbulnya keresahan dalam perusahaan dan pada akhirnya dapat menyebabkan aktivitas perusahaan dapat terganggu. Dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Pada Alito Sportwear Apparel selalu memberikan kompensasi

berupa tunjangan atau bonus dihari-hari tertentu seperti THR (tunjangan hari raya), bonus akhir tahun, dan reward. Dengan ini karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi untuk perusahaan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompensasi Secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa secara simultan atau secara bersama-sama pengaruh variabel independen (Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan) di Alito Sportwear Apparel. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari A.Ira Upusapporah (2017) yang menghasilkan pengaruh positif Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. Pada hasil Standarized Beta Coefficient variabel yang paling mendominasi dipenelitian ini adalah motivasi dengan nilai sebesar 0,547, kemudian diikuti kompensasi dengan nilai sebesar 0,232 dan pelatihan sebesar 0,103.

SIMPULAN

Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Alito Sportwear Apparel. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t, nilai sig t pada variabel pelatihan adalah 0,509, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi ($0,509 > 0,05$) dan nilai t hitung pada variabel pelatihan sebesar 0,665 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,679. H_0 yang mengatakan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, diterima.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Alito Sportwear Apparel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig t pada variabel motivasi adalah 0,002, hal ini berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 3,289 lebih besar dari 1,679. H_a yang mengatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, diterima.

Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Alito Sportwear Apparel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig t pada variabel kompensasi sebesar 0,04, hal ini berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,04 < 0,05$) dan nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 2,116 lebih besar dari 1,679. H_a yang mengatakan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, diterima.

Secara simultan atau secara bersama-sama pengaruh variabel independen (Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan) di Alito Sportwear Apparel. variabel yang paling mendominasi dalam penelitian ini adalah motivasi dengan nilai sebesar 0,547, kemudian diikuti kompensasi dengan nilai sebesar 0,232 dan pelatihan sebesar 0,103.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen Untar*, 18(3), 112536.
- Budiartha, I. G. N., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Gasandry. *E-Journal Bisma*, 3(09), 1–10.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22160>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Skripsi*, 1–12. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewFile/2435/1972>
- Lestari, P., & Sriathi, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspem (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 249310.

- Lukito, C. M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). Perusahaan Plastik Putera Di Gombong. 4(1), 511–521.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147. www.arcjournals.org
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Muslimin, R. M., Kojo, C., & Dotulong, L. O. . (2016). Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 187–198.
- Noor, S., Program, Y., Stia, P., Banjarmasin, B. B., Basrindu, G., Tinggi, S., Bina, I. A., Banjarmasin, B., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administratus*, 2(1), 93–106. <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administratus>
- Setiawan, O., & Dewi, R. S. (n.d.). Pengaruh Pelatihan , Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–14.
- Setiawan, S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 10.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nobi Putra Angkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v3i3.13>
- Upusapporiah, I., & Mattalatta. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 126–132.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN.