

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut

Yayat Nurhayat¹, Sri Wahyuni^{1*}

¹Program Studi Akuntansi STIE Persada Bunda

* Penulis Korespondensi, email: safawahyuni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga alih daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Juli 2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data berupa analisa deskriptif dan menggunakan alat uji statistik Struktural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS) dengan software smartPLS3 dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu seluruh tenaga alih daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut berjumlah 39 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung tidak ada pengaruh pelatihan (X_1) terhadap motivasi (Y_1), kompensasi (X_2) terhadap motivasi (Y_1), motivasi (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) para tenaga alih daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Sedangkan pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y_2) para tenaga alih daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Selanjutnya secara tidak langsung menunjukkan tidak terdapat pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui motivasi (Y_1) para tenaga alih daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai sumber daya yang digunakan sebagai 'input' yang dapat diubah menjadi 'output' produk baik itu berupa barang atau jasa. Sumber daya yang dimiliki dapat berupa modal, teknologi, metode, manusia, mesin dan sebagainya. Sumber daya yang utama adalah manusia. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan dalam mencapai kesuksesan setiap organisasi baik besar maupun kecil karena sumber daya manusia mempunyai peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut (Benjamin Bukit dkk, 2017:1). Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi kegiatan usahanya. Sehingga banyak perusahaan berusaha melakukan perbaikan kualitas SDM-nya. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dan keterampilan untuk memajukan organisasi serta mencapai tujuan dari organisasi merupakan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap top manajemen berusaha menunjukkan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaannya, salah satunya keunggulan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki kinerja terbaik (*performance excellence*) dalam perusahaannya (Adhitya Wardhana, 2014:1)

Dalam pelaksanaan pekerjaannya, Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut memiliki tenaga alih daya saat ini sebanyak 39 pekerja yang dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Tenaga alih daya merupakan pekerja profesional yang

mengisi sebagian besar pekerja yang ada di Kantor Perwakilan Sumbagut dan selama ini sangat diharapkan untuk memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Gibson (dalam Meithiana Indrasari, 2017:54) ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi. Motivasi kerja menjadi masalah penting yang menuntut perhatian individu yang ada dalam kegiatan operasional organisasi baik langsung maupun tidak langsung, terutama bagi mereka yang menjadi manajer/pimpinan. Dalam organisasi sangat memerlukan motivasi karena merupakan usaha untuk memberikan dorongan kepada pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen bersama diantara para anggotanya maka tujuan organisasi dapat tercapai. Pemahaman tentang motivasi diperlukan karena motivasi merupakan hal yang baik, penentu prestasi kerja, hal yang akan dilakukan terus menerus, dan alat ukur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Sehingga kemampuan memotivasi bawahan wajib dimiliki oleh para manajer perusahaan (Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, 2017:26).

Selain dari motivasi, menurut Hasibuan dalam Ma'ruf Abdullah (2014:78:110) adalah kompensasi juga akan mempengaruhi motivasi dan kinerja. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga alih daya karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi sangat berkaitan dan berpengaruh dengan kinerja dan motivasi tenaga alih daya, semakin banyak kompensasi yang diterima, maka akan semakin termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang semakin meningkat.

Menurut Quansah dalam Ni Kadek Suryani dan John E.H.J (2018:14) menjelaskan salah satu kegiatan yang berdampak kuat terhadap kinerja organisasi adalah pelatihan. Hal senada disampaikan juga oleh Benjamin Bukit, dkk. (2017:8) bahwa pelatihan sumber daya manusia dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai tersebut sebagai individu.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, penelitian-penelitian terdahulu dan beberapa teori yang sudah dijelaskan diatas, maka faktor kompensasi, pelatihan dan motivasi dapat memberikan pengaruh untuk menunjang kinerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut”.

TINJAUAN PUSTAKA

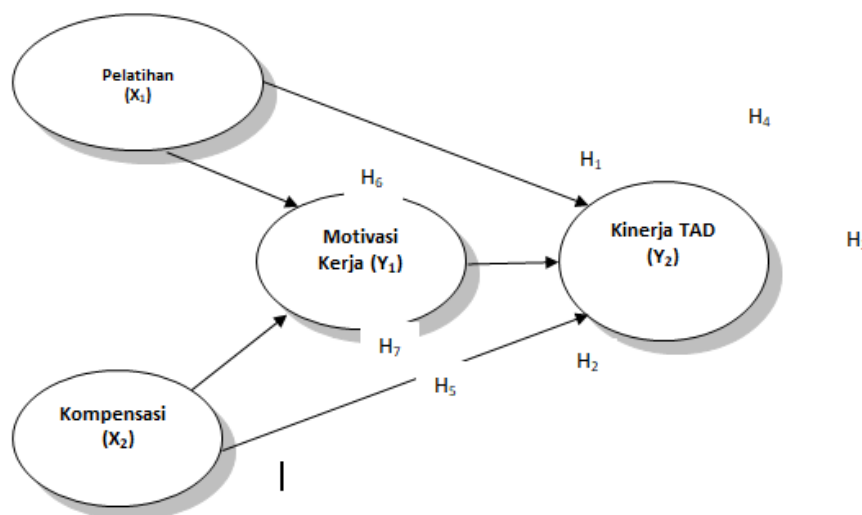
Robert Mathis dan Jackson dalam Wibowo (2017:49) mendefinisikan pelatihan sebagai “proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Menurut Abdul Hakim (2014:63) Pelatihan merupakan “suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi”.

Siti Asiah (2017:107) menyampaikan bahwa “Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Masalah kompensasi merupakan masalah kepegawaian yang sulit meskipun sistem kompensasi dibuat dengan mempunyai dasar yang kuat dan logis karena hal ini meliputi banyak faktor emosional dan sudut pandang dari para pekerja.

Abdul Hakim (2014:125) menyampaikan pengertian motivasi yaitu suatu dorongan dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan merupakan proses dari timbulnya motivasi.

Menurut Mangkunagara (dalam Masram dan Mu’ah, 2017:138) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya baik itu secara kuantitas maupun secara kualitas.

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

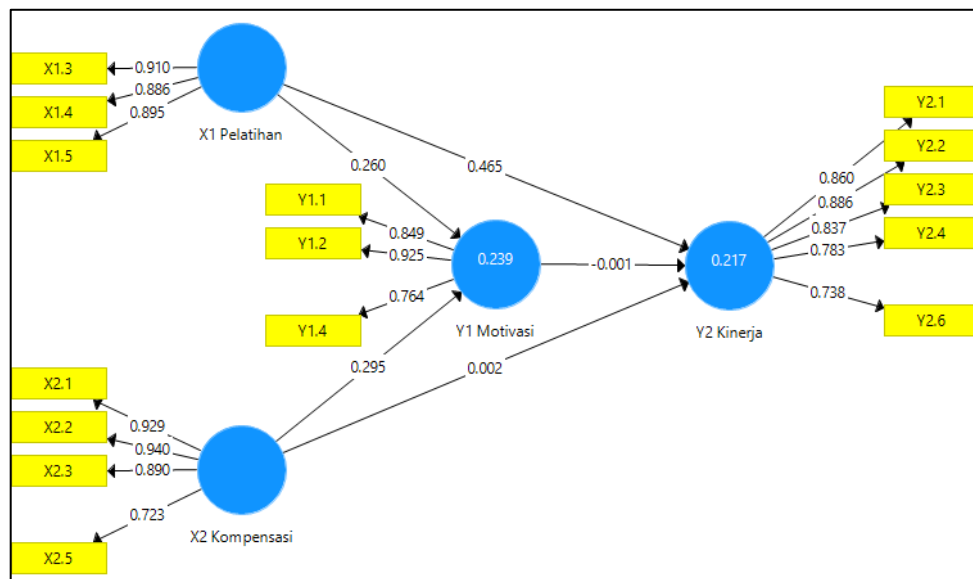
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penjelasan pada pemahaman mengenai masalah-masalah sesuai dengan kondisi realita yang ada. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif yang menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Metode deskriptif meneliti tentang deskripsi dari Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Analisa metode verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan alat uji statistika. Analisa verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data tentang variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistik *Struktural Equational Modelling* (SEM) *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu Teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis PLS merupakan integrasi antara analisis path, regresi dan faktor konfirmatori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 Pelatihan -> Y1 Motivasi	0.260	0.271	0.240	1.079	0.281
X1 Pelatihan -> Y2 Kinerja	0.465	0.452	0.202	2.302	0.022
X2 Kompensasi -> Y1 Motivasi	0.295	0.295	0.198	1.495	0.136
X2 Kompensasi -> Y2 Kinerja	0.002	0.052	0.250	0.007	0.994
Y1 Motivasi -> Y2 Kinerja	-0.001	-0.017	0.206	0.006	0.996

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X2 Kompensasi -> Y1 Motivasi -> Y2 Kinerja	-0.000	-0.011	0.074	0.005	0.996
X1 Pelatihan -> Y1 Motivasi -> Y2 Kinerja	-0.000	0.011	0.079	0.004	0.997

Berdasarkan pada data gambar hasil uji tersebut maka dapat diuraikan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil uji T-statistics antara pelatihan terhadap motivasi kerja Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 1,079 lebih kecil dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,281 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Hasil uji T-statistics antara kompensasi terhadap motivasi kerja Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 1,495 lebih kecil dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,136 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
3. Hasil uji T-statistics antara motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 0,006 lebih kecil dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,996 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil uji T-statistics antara pelatihan terhadap kinerja Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 2,302 lebih besar dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,022 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi.
5. Hasil uji T-statistics antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 0,007 lebih kecil dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,994 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Hasil uji T-statistics antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 0,004 lebih kecil dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,997 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja.
7. Hasil uji T-statistics antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja Tenaga Alih Daya diperoleh nilai t-hitung 0,005 lebih kecil dari t-tabel 1,689 dan nilai probabilitas 0,996 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja tenaga alih daya pada Kantor Perwakilan SKK Migas Sumbagut.

Diperlukan adanya perhatian khusus dan perbaikan terhadap proses pelaksanaan pelatihan agar para tenaga alih daya dapat lebih termotivasi untuk bekerja diantaranya dengan cara membuat perencanaan jadwal training pada awal tahun sehingga para tenaga alih daya dapat melakukan persiapan dan memilih sendiri training yang cocok dengan bidang tugasnya dan menambah alokasi anggaran untuk pelatihan. Dengan alokasi anggaran yang cukup, pelatihan akan sering dilakukan yang akan memberikan banyak kesempatan kepada para tenaga alih daya untuk mengikuti proses pelatihan sehingga akan semakin bertambah baik kinerja para tenaga alih daya di masa depan. Dengan perencanaan jadwal yang baik, persiapan yang matang dan pemilihan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya diharapkan materi dan metode dalam proses pelatihan akan tersampaikan dengan baik kepada peserta.

Perlu dibuat struktur kompensasi finansial yang jelas dan transparan diantaranya dengan membuat tabel upah pokok, tunjangan dan insentif yang disesuaikan dengan tugas dan pekerjaannya, golongan, masa kerja dan tingkat pendidikan serta mengusulkannya kepada kantor pusat. Diperlukan adanya pengaturan yang lebih jelas terkait penerimaan pekerja yang berasal dari tenaga alih daya. Misalnya didalam pengaturan tersebut disebutkan bahwa tenaga alih daya dijadikan prioritas utama dalam penerimaan pekerja dan proses seleksi yang lebih mudah. Dengan adanya pengaturan yang lebih jelas diharapkan akan menjadi tolok ukur dalam memotivasi para tenaga alih daya agar memiliki kinerja yang lebih baik lagi. Diperlukan adanya penyesuaian atas angka-angka yang menjadi komponen kompensasi finansial yang sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab yang diterima kesehariannya. Misalnya untuk perbaikan dan keseimbangan kompensasi yang diterima dengan tidak menaikkan penghasilan atau dinaikkan tetapi hanya sedikit bagi tenaga pendukung berpenghasilan tinggi dan menaikkan penghasilan secara perlahan-lahan penghasilan tenaga teknis dan tenaga administrasi berpenghasilan rendah yang memiliki tanggung jawab besar dan resiko yang tinggi. Kemudian diperlukan komitmen bersama terkait pemberian upah lembur yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut dengan menambah atau memasukkan variabel baru yang belum diuji pada penelitian ini seperti kepemimpinan, pengangkatan pekerja,

aktualisasi, dan variabel lainnya yang mampu memberikan gambaran yang lebih baik dan memiliki cakupan yang lebih luas.

REFERENSI

- Abdul Hakim. 2014. "Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)". Semarang: EF Press Digimedia.
- Aditya Wardhana. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.
- Afriadie Kurniawan, Mukhlis Yunus, M.Shabri Abd. Majid. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh". Jurnal Manajemen dan Inovasi. P-ISSN 2086-924X, E-ISSN 2721-1452, Vol. 8 No. 2. 119-133.
- Anak Agung Bagus Wisada Putra, 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar". Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM). ISSN: 2656-5366, Vol.1, No.4. 609- 625.
- Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar". YUME : Journal of Management. e-ISSN : 2614-851X, Volume 2 No.1. DOI : <https://doi.org/10.2568/yum.v2i1.385>.
- August Halomoan Siregar. 2020. "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan pada PT Kaltim Kariangau Terminal (KKT) di Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur". Jurnal Ilmiah Smart. pISSN : 2549-5836, eISSN : 2722-3019, Volume IV No.1 Hal. 29-35.
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi". Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Candra Wijaya. 2017. "Perilaku Organisasi". Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Candra Wijaya, Muhammad Rifa'i. 2016. "Dasar-Dasar Manajemen, Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien". Medan: Perdana Publishing
- Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami. 2015. "Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari)". Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik. P-ISSN: 2086-6364 and e-ISSN: 2549-7499. Volume 5 No.2. 131-143.
- Dian Siti Masitoh. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Cabang Bandung". Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis. ISSN 2337-411X (print) – ISSN 2503-3522 (online), Vol.5 No.1.
- Donni Juni Priansa, 2018. "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Bandung: CV. Alfabeta.
- Dwi Purnamasari. 2018. "Pengaruh Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Terhadap Kinerja Melalui Variabel Motivasi Sebagai Variabel Yang memediasi Pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Kapuas". Administraus-Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. E-ISSN: 2580-9695, Vol.2 No.21-34.

- Frederic Guay, Robert J. Vallerand, and Celine Blanchard, 2000. "On the Assessment of Situational Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS)". *Motivation and Emotion*, Vol. 24, No.3
- Edward L. Deci & Richard M. Ryan, 2000. "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior". *International Journal for the Advancement of Psychological Theory*. ISSN: 1047-840X (Print) 1532-7965 (Online), Volume 11-Issue 4, https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. e ISSN: 2302-6332 | p ISSN: 1693-5241, **Vol.11 No.4. pp. 655-676.**
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh". *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, ISSN 2302-0199, Volume 2 No.1 Page 115-122.
- Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, ISSN 2623-2634 (online), Vol.3 No.1, 1-12.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, ISSN 2623-2634 (online), Vol.2 No.1, 129-147.
- Juliao Freitas Gusmao, Gede Riana. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste". *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol.23 No.1.
- Mangkunegara. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, Saban Echdar, Maryadi. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare". *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI)*. Volume 1 Nomor 1, Published: 2020-10-01, Hal.128-135.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Masram, Mu'ah. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional". Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Meithiana Indrasari. 2017. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Miftakhu Rokhman Nur Ash Shidiq, Siti Nur Azizah. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi JIMMBA*. Online ISSN (e-ISSN) : 2721-2777. Vol.1 No.1, 9-24.
- Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang". *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*. e - ISSN : 2622 - 6383, Volume 3 No.2. 147-156.
- Mundakir, Zainuri. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".

- Business Management Analysis Journal* (BMAJ). ISSN 2623-0690 (cetak), Vol.1 No.1.
- Nawiyah, Ignatius Jeffrey dan Priyono. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Akademi Pimpinan Perusahaan Jakarta". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. ISSN: 1979-3294, Vol. IX No.2. 75-95.
- Nanda Cleopatra. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja CS PT. Telkomsel Palembang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6 No. 1.
- Nia Indriasari, Oni Yulianti, Herawati. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu". *Ekombis Review : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. ISSN: 2338-8412 e- ISSN:2716-4411, Vol.6 No.2.139-147, DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Ni Kadek Suryani, John E.H.J. 2018. "Kinerja Organisasi". Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nurhayana, Jumiati Sasmita. 2014. "Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada di Tembilahan". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.VI No.3.
- Priyono Marnis. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rifqi Amal Reza, Harlen, Daviq Chairilisyah. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. ISSN: 1979-3294, Vol.XI No.3. 637-653.
- Siswoyo Haryono. 2018. "Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi". Jakarta: Luxima Metro Media.
- Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, ISSN 2623-2634 (online), Vol.1 No.1, 71-80.
- Siti Asiah, 2017. "Dasar Ilmu Manajemen". Yogyakarta: Mahameru Press.
- Sugiono, 2013. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D". Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Q Badu, Novianty Djafri, 2017. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Gorontalo: Ideas Publishing
- Tatan Sutanjar, Oyon Saryono. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai" *Journal of Management Review*, ISSN-P:2580-4138 ISSN-E 2579-812X, Volume 3 Number 2 Page (321-325).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wayan Gede Supartha, Desak Ketut Sintaasih. 2017. "Pengantar Perilaku Organisasi". Denpasar: CV. Setia Bakti
- Wibowo. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Yanti Komala Sari, 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. ISSN: 1979-3294, Vol. VI No.2. 119-127.

- Yohanes Susanto, 2016. “Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang”. Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah. E-ISSN: 2686 5147, Volume 2 Nomor 1. 1-28, DOI:<https://doi.org/10.36908/isbank.v1i2.19>
- Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali”. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Online ISSN: 2337-3067, Volume 06 No.03. 1265-1290.