



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. HYPE GASTRO INDONESIA BSD  
TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE PT. HYPE GASTRO INDONESIA BSD  
SOUTH TANGERANG***

**Muhammad Rizky<sup>1</sup>, Andi Sopandi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : riz.kymuh320@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02277@unpam.ac.id<sup>2</sup>

**Article Info**

Article history :

Received : 26-08-2024

Revised : 31-08-2024

Accepted : 02-09-2024

Published : 04-09-2024

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. Hype Gastro Indonesia BSD, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is the Quantitative Associative method. The number of samples used was 55 employees of PT. Hype Gastro Indonesia BSD, South Tangerang. Data analysis in the study includes partial hypothesis testing and simultaneous hypothesis testing. Based on the results of the study, it shows that there is a significant effect of Compensation on Employee Performance with a  $t_{count}$  value of  $8.236 > t_{table} 2.006$  with (sig.)  $0.000 < 0.05$ . There is a significant effect of Motivation on Employee Performance with a  $t_{count}$  value of  $6.199 > t_{table} 2.006$  with (sig.)  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, there is a significant influence of Compensation and Motivation on Employee Performance with a calculated  $f_{count}$  of  $39.709 > f_{table} 3.18$  with (sig.)  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan. Analisis data dalam penelitian mencakup uji hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 8,236 > t_{tabel} 2,006$  dengan (sig.)  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 6,199 > t_{tabel} 2,006$  dengan (sig.)  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $f_{hitung} 39,709 > f_{tabel} 3,18$  dengan (sig.)  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan**



## PENDAHULUAN

Dewasa ini sektor industri makanan dan minuman setiap harinya semakin bertambah dan semakin menguat dalam aspek persaingan yang cukup kompetitif. Tentu saja hal tersebut diiringi oleh perubahan gaya hidup serta pemenuhan terkait asupan dari setiap individu manusia yang kompleks serta dapat berubah-ubah dalam waktu yang cukup singkat. Tren tersebut dapat dilihat sebagai bentuk perubahan yang positif dan mengindikasikan bagi setiap pelaku ekonomi yang bergerak di industri sektor makanan dan minuman untuk dapat mengikuti tren tersebut yang berlangsung di masyarakat, juga memberikan inovasi bagi mereka untuk lebih mendapatkan atensi calon konsumen dengan lebih baik.

Bertambahnya berbagai macam model dan jenis-jenis restoran yang ada di Indonesia ini juga diperkuat oleh survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang mencatatkan hasil dari kinerja sektor industri makanan dan minuman mengalami pertumbuhan hingga mencapai 5,33% secara tahunan pada kuartal I tahun 2023 silam dan merupakan subsektor industri pengolahan keempat yang menjadi penyumbang pertumbuhan ekonomi nasional (Yulianto, 2023).

Perusahaan dalam berlangsungnya diharuskan memiliki sebuah manajemen yang baik dalam upaya menjalankan kegiatan bisnis maupun operasional secara keseluruhan meliputi tahapan-tahapan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan atas setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Indartono, 2021:2). Pengelolaan yang perlu diperhatikan oleh manajemen dari setiap perusahaan adalah tendensi untuk dapat mengelola aset perusahaan secara optimal dan konsisten, salah satunya pengelolaan pada aspek sumber daya manusia dari perusahaan tersebut.

Hadirnya sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan di masa mendatang dikarenakan tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya maka tidak ada perusahaan yang dapat menjalankan setiap kegiatan operasional yang sudah direncanakan dan ditetapkan, serta tertundanya pencapaian tujuan perusahaan apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal dari setiap karyawan (Anwar, 2021:105). Peran manajemen sumber daya manusia hadir dalam mengatur hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu maupun organisasi secara efisien dan efektif yang dapat dimaksimalkan dalam upaya mencapai tujuan (Indartono, 2021:135).

Kinerja karyawan cenderung memiliki tendensi untuk dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal seseorang. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Putra dkk, 2023) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Axana Hotel Padang” memberikan kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Kompensasi sendiri merupakan suatu pemberian hasil atas balas jasa yang sudah diberikan oleh individu atau kelompok karyawan kepada pihak perusahaan dalam upaya yang diharapkan dapat memberikan keuntungan antara satu sama lain yang terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Mondy dalam Sudaryo dkk, 2018:7).

Studi berkelanjutan yang dilakukan oleh (Rosanti dkk, 2023) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang” memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dalam berjalannya kegiatan operasional tentunya menginginkan kinerja dari seluruh karyawannya dapat meningkat agar mendapatkan hasil yang optimal dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan di masa depan. Hal tersebut tentu saja merupakan bagian dari visi-misi perusahaan yang sudah ditetapkan sedari awal oleh direksi dan manajemen perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya, perusahaan perlu melakukan suatu usaha dalam memotivasi para karyawan tersebut.

Studi berkelanjutan yang dilakukan oleh (Adinda dkk, 2024) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” memberikan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran data serta ulasan penelitian-penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif. Menurut Creswell dalam (Veronica dkk., 2022:6), “pendekatan kuantitatif merupakan jenis pendekatan penelitian yang digunakan oleh sebagian peneliti dalam kewajiban mereka untuk dapat menginterpretasikan secara jelas dan mendalam mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan pada suatu penelitian dapat saling memengaruhi antara satu sama lain”. Kemudian asosiatif dijelaskan oleh Machali (2021:22), adalah “tingkatan penjelasan atas sebuah penelitian yang memiliki tujuan dalam memahami atau mencari kesimpulan atas hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas, maka disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih.



**Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel penelitian merupakan “bagian yang menjelaskan arti dari seluruh variabel dalam penelitian melalui pandangan penulis atas eksplorasi terhadap teori-teori penelitian yang telah dipahami sebelumnya.” (Machali, 2021:62).

**Kompensasi**

Kompensasi memiliki penjelasan oleh Mondy dalam (Sudaryo dkk, 2018:7) merupakan “suatu pemberian hasil atas balas jasa yang sudah diberikan oleh para karyawan kepada pihak perusahaan dalam upaya yang diharapkan dapat memberikan keuntungan antara satu sama lain yang terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial”.

**Motivasi**

Kadarisman dalam (Purba dkk, 2020:63) bahwa motivasi adalah “keseluruhan dari proses pemberian dorongan secara emosional atau rangsangan terhadap seluruh karyawan agar mereka dapat dan berkenan untuk menjalankan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya dengan rela tanpa pemaksaan serta mendapatkan imbal hasil yang sesuai”.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut (Masram dkk, 2017:138) memiliki pengertian yaitu “sebuah bentuk prestasi hasil kerja secara aktual berdasarkan penilaian atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan baik dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan sebagaimana dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan”.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
Kompensasi (X <sub>1</sub> )  Sumber: Afandi dalam (Gee, 2021:61)	Gaji	1,2	Likert
	Upah	3,4	
	Tunjangan	5,6	
	Insentif	7,8	
	Fasilitas	9,10	
Motivasi (X <sub>2</sub> )  Sumber: Maslow dalam (Purba dkk., 2020:64)	Kebutuhan Fisikologis	1,2	Likert
	Kebutuhan Rasa Aman	3,4	
	Kebutuhan Sosial	5,6	
	Kebutuhan Penghargaan	7,8	
	Kebutuhan Aktualisasi	9,10	
Kinerja Karyawan (Y)  Sumber: Mangkunegara (2021:67)	Kualitas Kerja	1,2	Likert
	Kuantitas	3,4	
	Pelaksanaan Tugas	5,6	
	Tanggung Jawab	7,8	



## **Kerangka Berpikir Penelitian**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi memiliki penjelasan oleh Mondy dalam (Sudaryo dkk, 2018:7) merupakan suatu pemberian hasil atas balas jasa yang sudah diberikan oleh para karyawan kepada pihak perusahaan dalam upaya yang diharapkan dapat memberikan keuntungan antara satu sama lain yang terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andriani dkk, (2021) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sangkaen dkk, (2019) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

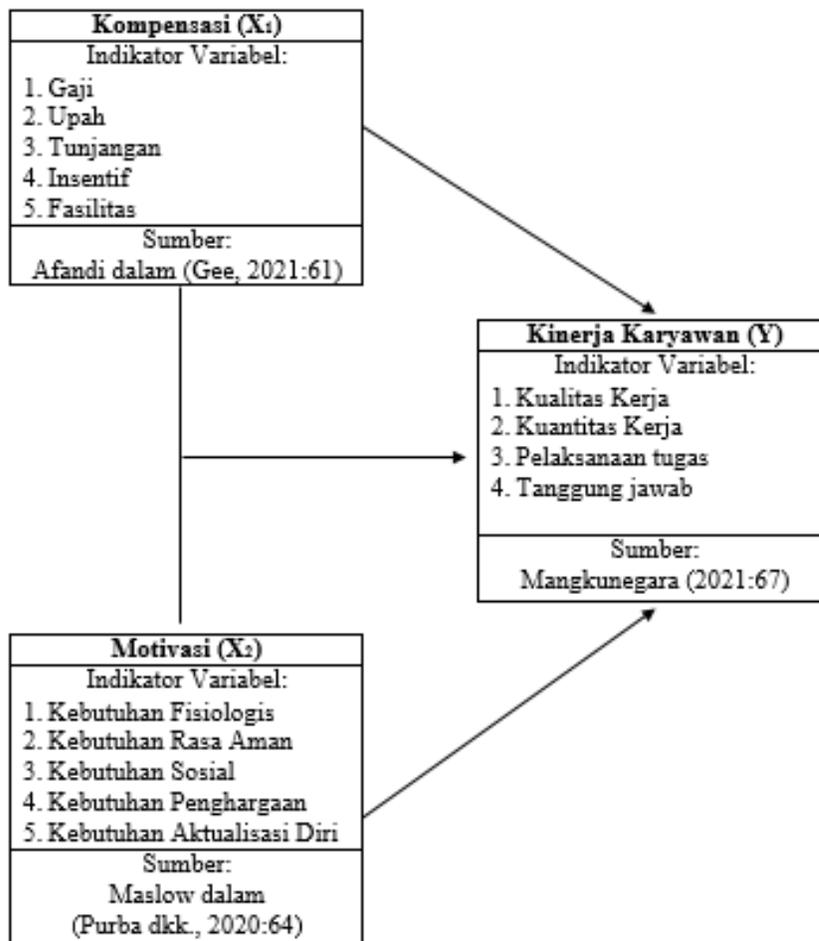
### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kadarisman dalam (Purba dkk, 2020:63) bahwa motivasi adalah keseluruhan dari proses pemberian dorongan secara emosional atau rangsangan terhadap seluruh karyawan agar mereka dapat dan berkenan untuk menjalankan tanggung jawab yang sudah dipercayakan kepadanya dengan rela tanpa pemaksaan serta mendapatkan imbal hasil yang sesuai. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fauziah dkk, (2020) memberikan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian lanjutan yang dilakukan sebelumnya oleh Falah dkk, (2020) memberikan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut (Masram dkk, 2017:138) memiliki pengertian yaitu sebuah bentuk prestasi hasil kerja secara aktual berdasarkan penilaian atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan baik dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan sebagaimana dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Putra dkk, 2023) dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Axana Hotel Padang” memberikan kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Berliana dkk, 2023) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Rialmi dkk., 2021) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Pengembangan Hipotesis**

- H<sub>01</sub>**: Diduga Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.
- H<sub>a1</sub>**: Diduga Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.
- H<sub>02</sub>**: Diduga Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.
- H<sub>a2</sub>**: Diduga Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.
- H<sub>03</sub>**: Diduga Kompensasi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.
- H<sub>a3</sub>**: Diduga Kompensasi dan Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.



## **TEKNIK ANALISIS DATA PENELITIAN**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data primer yang memiliki pengertian yaitu, data-data dalam suatu penelitian yang didapatkan atau dikumpulkan secara langsung oleh para penulis dari subjek maupun objek penelitian (Veronica, 2022:120).

Observasi dijelaskan oleh Veronica (2022:119) adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui mekanisme pengamatan serta pencatatan secara terstruktur dalam menilai fenomena-fenomena yang tampak terjadi di objek penelitian”. Penulis menggunakan teknik tersebut dalam mendapatkan fenomena-fenomena serta data-data secara langsung pada objek penelitian yaitu PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.

Dokumentasi dijelaskan oleh Veronica (2022:119) adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penarikan berbagai sumber penelitian berupa dokumen maupun catatan atas berbagai kejadian yang telah atau sedang terjadi dalam bentuk penulisan, foto, maupun karya lainnya”. Penulis menggunakan teknik tersebut dalam mendapatkan data-data yang mendukung penelitian ini berupa sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta dokumentasi-dokumentasi saat berada di objek penelitian.

Kuesioner dijelaskan oleh Veronica (2022:119) adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian sejumlah instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan kepada pihak-pihak yang berperan sebagai responden dalam penelitian tersebut dan terdapat pengukuran penilaian pada umumnya”.

### **Uji Hipotesis Parsial**

Uji t atau uji hipotesis secara parsial menurut Zahriyah dkk, (2022:52), adalah “tahap pengujian dalam mencari kesimpulan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang telah dikembangkan dan dirumuskan sebelumnya mengenai pengaruh sebab-akibat dari satu variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk mengetahui bagaimana kesimpulan atau mendapatkan jawaban atas hipotesis penelitian mana yang sesuai dengan hasil pengujian statistik, maka pengambilan keputusannya menurut Zahriyah dkk, (2022:52) ditentukan diantaranya yaitu:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka variabel independen dalam penelitian dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diterima adalah  $H_a$  dan hipotesis yang ditolak yaitu  $H_o$ .
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka variabel independen dalam penelitian dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diterima adalah  $H_o$  dan hipotesis yang ditolak yaitu  $H_a$ .



### Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji f atau uji hipotesis secara simultan menurut Zahriyah dkk, (2022:52), adalah “tahap pengujian dalam mencari kesimpulan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang telah dikembangkan dan dirumuskan sebelumnya mengenai pengaruh sebab-akibat dari kedua variabel independen atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Untuk mengetahui bagaimana kesimpulan atau mendapatkan jawaban atas hipotesis penelitian mana yang sesuai dengan hasil pengujian statistik, maka pengambilan keputusannya menurut Zahriyah dkk, (2022:52) ditentukan diantaranya yaitu:

- Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka variabel independen dalam penelitian dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diterima adalah  $H_a$  dan hipotesis yang ditolak yaitu  $H_o$ .
- Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka variabel independen dalam penelitian dinyatakan tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diterima adalah  $H_o$  dan hipotesis yang ditolak yaitu  $H_a$ .

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,039	1,701		11,192	0,000
	Kompensasi	0,366	0,044	0,749	<b>8,236</b>	<b>0,000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 8,236 > t_{tabel} 2,006$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,484	2,475		7,064	0,000
	Motivasi	0,377	0,061	0,648	<b>6,199</b>	<b>0,000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 6,199 > t_{tabel} 2,006$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan  
Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1109,962	2	554,981	<b>39,709</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	726,766	52	13,976		
	Total	1836,727	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai  $f_{hitung} 39,709 > f_{tabel} 3,18$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan.

### KESIMPULAN

Terkait dengan variabel kompensasi, disarankan agar pimpinan perusahaan maupun organisasi dapat memberikan gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimal Regional) yang ditetapkan oleh pemerintah, memberikan gaji sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan, memberikan gaji sesuai dengan jabatan karyawan, memberikan gaji sesuai.

Selanjutnya, pada variabel motivasi, dalam pelaksanaan kebijakan promosi jabatan ada baiknya dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan lebih meningkatkan efektivitas demi kesejahteraan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Adapun pada variabel kinerja karyawan, demikian kuantitas kerja dari karyawan harus selalu ditingkatkan. Untuk mencapai peningkatan kinerja, perusahaan harus secara aktif menyediakan pelatihan yang relevan dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada keseluruhan kinerja perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416–422.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Andriani, A., & Mirdan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10–15.
- Anwar, T. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknisi Indihome PT. Wilayah Telkom Riau Daratan. *JSDMU: Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul*, 1(2), 104–109.
- Berliana, R., & Martini, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4475–4487.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 53–62.
- Gee, M. N. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(1).
- Indartono, S. (2021). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint.
- Machali, I. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (3 ed). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Mulianan, Purba, P. B., Tasnim, Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., Pasetya, A. B., Sherly, & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi* (1 ed). Yayasan Kita Menulis.
- Putra, O. R., Salfadri, & Adawiyah, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Axana Hotel Padang. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, 5(2), 76–89.
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(2), 162–175.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152-168.



- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 98–106.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (1 ed). CV Andi.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, D., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 ed). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Parmono, Agung, & Musthofa. (2022). *Ekonometrika, Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.