

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Dwi Gema Soegesti<sup>1</sup>, Defia Riski Anggarini<sup>2</sup>**

**Universitas Teknokrat Indonesia**

dwigema10@gmail.com<sup>1</sup>, defiariski@teknokrat.ac.id<sup>2</sup>✉

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berisi tentang analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kota Bandar Lampung. Penelitian dengan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25,0. Populasi yang digunakan yaitu karyawan yang bekerja di hotel di Bandar Lampung dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 82 responden. Hasil penelitian ini sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Kerja

### **ABSTRACT**

This study contains an analysis of the effect of compensation and training on the work motivation of hotel employees in the city of Bandar Lampung. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis with SPSS 25.0. The population is employees who work in hotels in Bandar Lampung. The research sample amounted to 82. The results of this study are as follows: compensation has a positive and significant effect on employee work motivation, and training has a positive and significant effect on employee motivation.

**Keyword:** Compensation, Training, Motivation

### **PENDAHULUAN**

Pariwisata merupakan salah satu sektor perekonomian di Indonesia yang saat ini berkembang pesat. Begitu pula dengan bisnis pariwisata di Provinsi Lampung. Lampung memiliki kekayaan akan destinasi wisata yang banyak diminati oleh wisatawan domestik maupun mancanegara. Kota Bandar Lampung sebagai Ibu Kota Lampung menjadi pusat pariwisata di Provinsi ini dan menjadi pilihan utama wisatawan yang berkunjung.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk bisnis pariwisata di bidang perhotelan, hotel merupakan tipe bisnis yang menjual pelayanan serta akomodasi. Kepuasan pengunjung sangat dituntut demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kritik dan saran dari pengunjung sangat membantu hotel dalam meningkatkan kualitas layanan dari sumber daya manusia didalamnya dan kualitas fasilitas hotel tersebut. Terdapat keluhan dari pengunjung terhadap pelayanan yang kurang baik dari petugas atau karyawan, adanya keluhan ini akan mengurangi minat tamu untuk menginap. Hotel harus selalu memperhatikan kualitas pelayanan dan bagaimana meningkatkan produktivitas dan motivasi

---

<sup>2</sup> ✉ Corresponding Author: Defia Riski Anggarini (defiariski@teknokrat.ac.id)

dalam bekerja karyawannya. Pencapaian tujuan perusahaan ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan kooperatif dalam melakukan pekerjaan. Kebanyakan didalam perusahaan karyawan mendapatkan motivasi kerja berdasarkan pemberian kompensasi yang sesuai, adanya pemberian kompensasi yang tinggi akan mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi serta tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Yani (2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Hamalik (2005) untuk meningkatkan, mengembangkan dan membentuk tenaga kerja harus dilakukan pembinaan, pelatihan serta pengembangan. Dapat disimpulkan pelatihan merupakan proses atau rangkaian upaya yang dikerjakan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Fungsi penting dalam pelatihan yaitu untuk mengurangi kesenjangan dan kesalahan dalam melakukan pelayanan terhadap pengunjung hotel (A & Suriani, 2015). Dengan pemberian materi pada saat pelatihan dan memperhatikan kualitas pelatih yang diharapkan bisa memberikan motivasi kepada karyawan secara langsung akan berdampak pada semangat kerja dan motivasi kerja karyawan tersebut. Namun terdapat pula hasil penelitian Mariatie et al. (2021) yang menjelaskan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari penjelasan diatas dengan adanya masalah yang masih sering terjadi terkait sumber daya manusia hotel dan perbedaan hasil penelitian, maka hotel berbintang di Bandar Lampung perlu memperhatikan aspek aspek apa saja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kota Bandar Lampung? (2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kota Bandar Lampung? Tujuan penelitian ini sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kota Bandar Lampung.(2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di Kota Bandar Lampung. Manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai kompensasi dan pelatihan pada motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menangani permasalahan terkait motivasi kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

Karyawan membutuhkan kompensasi atau imbalan yang relatif adil dari organisasi atau perusahaan. Sistem kompensasi yang baik sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Sistem kompensasi yang baik perlu didukung dengan metode yang rasional bahwa seseorang dibayar atau dikompensasikan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang pribadi atau non pribadi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sistem kompensasi yang efektif dapat membantu mempertahankan pekerjaan yang berbakat (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan istilah yang berarti dorongan atau menggerakkan, dalam bahasa latin “movere”. Menurut Hasibuan (2016) motivasi berkaitan dengan cara karyawan membimbing sistem dan potensinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Istilah motivasi mencakup beberapa konsep tujuan, kebutuhan, insentif, penghargaan, dukungan, penetapan tujuan, harapan, dan

sebagainya (Campbell III, 2007). Motivasi mencakup arah atau tujuan perilaku, kekuatan respons, dan kegigihan perilaku. Penelitian sebelumnya (Achmad & Fitriansyah, 2020; Karyono & Gunawan, 2021; Wulansari et al., 2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Selain kompensasi pelatihan juga dapat mempengaruhi kompensasi. Pelatihan pada dasarnya suatu program kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam bekerja. Dengan pelatihan tersebut karyawan akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan masalah dan kendala dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien. Menurut Rivai (2009) pelatihan adalah kegiatan pendidikan yang didalamnya ada proses belajar dengan sistem waktu jangka pendek dan lebih mengedepankan praktek didalam pelatihan tersebut. Hasil penelitian sebelumnya (Darmawan et al., 2017; Husin et al., 2021; Karyono & Gunawan, 2021; Mulyani, 2020; Nguyen et al., 2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kota Bandar Lampung.

H2: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kota Bandar Lampung.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan sistem SPSS 25,0. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan hotel di kota Bandar Lampung dengan sampel berjumlah 82 menggunakan rumus (Hair et al., 2010). Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan kuesioner likert. Pada pengujian ini peneliti memilih jenis teknik pengambilan sampel non probability sampling (Sugiyono, 2017). Pada jenis teknik non probability sampling ini peneliti menggunakan jenis snowball sampling, teknik pengambilan sampel ini dari sampel yang jumlahnya sedikit kemudian menjadi besar. Pada penelitian ini peneliti mulanya menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan yang bekerja di hotel Kota Bandar Lampung, setelah itu sampel yang pertama memerintahkan sampel yang lain yaitu rekan kerjanya di hotel untuk mengisi kuesioner tersebut untuk memenuhi jumlah responden yang diharapkan peneliti. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian determinasi koefisiensi dan pengujian hipotesis menggunakan uji  $t$  dan uji F.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengumpulan data responden didapatkan pada penelitian ini sebanyak 82 responden. Seluruh responden mengisi keseluruhan kuesioner yang diberikan. Berdasarkan jenis kelamin responden terdapat bahwa identitas responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (58,5%) dan perempuan sebanyak 34 orang (41,5%). Dapat disimpulkan responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki. Pada bagian divisi pekerjaan responden yang mengisi kuesioner pada divisi pekerjaan resepsionis sebanyak 39 orang (47,5%), pada divisi bellboy sebanyak 11 orang (13,5%), pada bagian F&B sebanyak 17 orang (20,7%), dan yang terakhir dibagian housekeeping sebanyak 15 orang (18,3%). Dapat disimpulkan pada tabel 1 bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner didominasi pada divisi pekerjaan resepsionis.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	Jumlah	Persen (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	48 Orang	58,5
Perempuan	34 Orang	41,5
<b>Pekerjaan Responden</b>		
Resepsionis	39 Orang	47,5
<i>Bellboy</i>	11 Orang	13,5
<i>F&amp;B</i>	17 Orang	20,7
<i>House keeping</i>	15 Orang	18,3

Sumber: Data diolah

Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.  $B_0 = 0,464$  memiliki arti jika Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) sama dengan nol (konstan), maka nilai Motivasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,464.  $B_1 = 0,481$  memiliki arti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka nilai motivasi kerja akan naik sebesar 0,481 dengan asumsi variabel lain konstan.  $B_2 = 0,760$  memiliki arti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka nilai motivasi kerja akan naik sebesar 0,760 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi linier Berganda**

Model	B	Koefisien Standar Error
Konstanta	0,464	2,096
Total $X_1$	0,481	0,099
Total $X_2$	0,760	0,113

Sumber: Data diolah

Hasil pada tabel 2 dapat dituliskan pada model berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 0,464 + 0,481 X_1 + 0,760 X_2$$

Berdasarkan data pada tabel 3, 4 dan 5 bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi valid, karena pada pada seluruh pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,220$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi 1	0,680	0,220	Valid
2	Kompensasi 2	0,626	0,220	Valid
3	Kompensasi 3	0,700	0,220	Valid
4	Kompensasi 4	0,715	0,220	Valid
5	Kompensasi 5	0,674	0,220	Valid
6	Kompensasi 6	0,765	0,220	Valid
7	Kompensasi 7	0,723	0,220	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelatihan**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan 1	0,677	0,220	Valid
2	Pelatihan 2	0,660	0,220	Valid
3	Pelatihan 3	0,740	0,220	Valid
4	Pelatihan 4	0,729	0,220	Valid
5	Pelatihan 5	0,737	0,220	Valid
6	Pelatihan 6	0,718	0,220	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja 1	0,762	0,220	Valid
2	Motivasi Kerja 2	0,743	0,220	Valid
3	Motivasi Kerja 3	0,693	0,220	Valid
4	Motivasi Kerja 4	0,765	0,220	Valid
5	Motivasi Kerja 5	0,809	0,220	Valid
6	Motivasi Kerja 6	0,762	0,220	Valid
7	Motivasi Kerja 7	0,802	0,220	Valid
8	Motivasi Kerja 8	0,776	0,220	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 6 menunjukkan hasil uji hipotesis. Nilai t hitung  $4.879 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai Sig. Untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Diketahui nilai t hitung  $6.751 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai Sig. untuk pengaruh pelatihan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**Tabel 6. Hasil pengujian hipotesis Uji t**

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
1	Kompensasi (X1)	4,879	1,990	0,00
2	Pelatihan (X2)	6,751	1,990	0,00

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan pengujian hipotesis F pada Tabel 7 terdapat nilai F hitung  $89,777 > 3,960$  dan nilai Signifikansi. Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi dan pelatihan secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F**

F hitung	F tabel	Sig.
<b>89,777</b>	3,960	0,00

Sumber: Data Diolah

Tabel 8 pengujian  $R^2$  diatas diketahui  $R^2$  sebesar  $0,694$  yang menyatakan tingkat hubungan secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang kuat. Adjusted R square diatas sebesar  $0,687$  memiliki arti bahwa variabel kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar  $68,7\%$  sedangkan sisanya sebesar  $31,3\%$  di pengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi R<sup>2</sup>**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std Error</b>
0,833	0,694	0,687	1,692

Sumber: Data Diolah

### **Pengaruh kompensasi terhadap motivasi**

Pada bisnis pariwisata dibidang perhotelan nyatanya kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya. Menurut Nawawi (2021) ada dua jenis pemberian kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, dimana pemberian kompensasi langsung yang berupa gaji, intensif dan tunjangan. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi jiwa, pensiun, dan tunjangan hari raya. Dua jenis kompensasi tersebut nyatanya diberikan oleh pihak hotel dan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016) berkaitan dengan tujuan dan asas pemberian kompensasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pada penelitian ini dapat dibuktikan pada pengujian menggunakan metode penyebaran kuisioner secara *online* kepada karyawan yang bekerja di hotel yang berada di Kota Bandar Lampung, bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil ini juga dibuktikan dari penelitian Firmansyah et. al (2021) yang menjelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan mendapatkan hasil yang positif. Metode penelitian yang digunakan uji t dimana t hitung > dari pada t tabel yang menunjukkan nilai 0,188 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang positif. Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja dan motivasi karyawan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Achmad & Fitriansyah, 2020; Karyono & Gunawan, 2021; Wulansari et al., 2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi semakin tinggi pula semangat dan motivasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin kecil pemberian kompensasi maka semakin rendah motivasi kerjakaryawan.

### **Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan**

Pelatihan pada dasarnya suatu program kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam bekerja dengan pelatihan tersebut karyawan akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan masalah dan kendala dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah diisi oleh sebagian karyawan hotel di Kota Bandar Lampung, semua karyawan telah melaksanakan pelatihan yang diberikan hotel. Dari analisis tersebut pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan penunjang pelaksanaan kegiatan untuk melakukan pekerjaannya. Kualitas pelatih juga menjadi faktor peningkatan motivasi kerja karyawan, pelatih akan selalu memberikan materi dan memotivasi karyawan yang melaksanakan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya. Dibuktikan pada butir pertanyaan bahwa karyawan mendapatkan motivasi dari instruktur atau pelatih. Dengan adanya pernyataan setuju yang diisi oleh responden membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap motivasi kerja. Didukung juga oleh penelitian Darmawan et al. (2017) terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan yang menunjukkan hasil positif. Pelatihan yang diberikan pada karyawan Parama Sanur *Beach* Bali sudah sesuai karena terbukti pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hasil penelitian

ini juga didukung oleh penelitian Husin et al. (2021), Karyono & Gunawan (2021), Nguyen et al. (2020) dan (Mulyani, 2020) yang menjelaskan tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pelatihan yang dilakukan dan semakin baik pemberian pelatihan pada karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Pelatihan yang didapatkan karyawan akan berdampak pada produktifitas dalam bekerja, pada pelaksanaan pelatihan, karyawan diberikan materi maupun motivasi langsung dari pemateri dibuktikan pada butir pertanyaan bahwa karyawan setuju dengan adanya pemberian motivasi yang diberikan oleh pemateri. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi karyawan akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan yang menimbulkan motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa karyawan akan selalu termotivasi apabila mendapatkan kompensasi yang ditinggi dan pelatihan yang berkualitas.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahawa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pengujian  $R^2$  diatas diketahui  $R^2$  sebesar 0,694 yang menyatakan tingkat hubungan secara bersama-sama antara variabel kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang kuat. Adjusted R square diatas sebesar 0,687 memiliki arti bahwa variabel kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% di pengaruhi oleh variabel lain.

Saran penelitian ini sebagai berikut. Pemberian kompensasi kepada karyawan hendaknya diberikan secara konsisten dan adil dalam melakukan pemberian kompensasi, karena dari hasil penelitian kompensasi menjadi faktor karyawan bersemangat dan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja. Pemberian tunjangan juga perlu di perhatikan dalam butir pertanyaan kuesioner yang diisi responen. Hasil pengisian kuesioner tersebut nilainya relatif lebih rendah dibandingkan dengan butir pertanyaan yang lain sehingga hotel juga harus memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada karyawannya agar motivasi dan semangat kerja meningkat.

Berdasarkan masalah yang pernah terjadi terkait keluhan dari tamu hotel tentang kinerja maupun kualitas layanan karyawan sebaiknya hotel meningkatkan pula kualitas pelatihan terhadap karyawannya, mengingat pelatihan sangatlah penting demi meningkatkan produktifitas dan kualitas layanan hotel tersebut. Hal ini juga berkaitan dengan semangat dan motivasi kerja karyawan apabila pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan selalu memperhatikan kualitas pemateri, metode serta materi yang diberikan, motivasi kerja karyawan akan meningkat.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- A, F., & Suriani, L. (2015). Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Front Office di Hotel Furaya Kota Pekanbaru. *Valuta*, 1(1), 45–66.
- Achmad, G. N., & Fitriansyah. (2020). How compensation and motivation give impact to employee performance? *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(1), 48–54.
- Campbell III, J. (2007). *Motivation, attitudes, goal setting, performance and interactive effects of pay for performance*. Capella University.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*

- Universitas Udayana*, 6(3), 1265–1290.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Black, B., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hamalik, O. (2005). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Husin, M., Nasution, D. M., Daulay, M. F. R., Afriani, N., & Zebua, R. A. (2021). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerjapegawai dinas perikanan kota tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 88–96.
- Karyono, K., & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 20–30.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, Fanggalda, E., & Wardani, R. R. W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Master*, 1(2), 101–112.
- Mulyani, S. (2020). *Influence of Education and Training on Motivation and Productivity of Civil Servant Lecturers BT - Proceedings of the International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019)*. 461–465. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.090>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.