

Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Terapis Okupasional Klinik di Kota Surabaya

Ulfah Diah Maryaningrum, Istiatin, Sudarwati

Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Batik Surakarta

ulfahdiahmaryaningrum22@gmail.com

ABSTRACT

Motivation, training, work environment and compensation on employee performance (Occupational Therapists in Clinics in Surabaya City). This study aims to determine and explain the influence of motivation, training, work environment, and compensation on Occupational Therapists working in Clinics in Surabaya City. The population of all Occupational Therapists working in Clinics in Surabaya City is 40. Where the sampling technique uses the census method with a sample size of 40 respondents. Data collection using a questionnaire. The data analysis techniques used statistical analysis, namely multiple regression test, F test, t test, and coefficient of determination. The results of the study showed that 1) Motivation has a positive and significant effect on the performance of Occupational Therapists working in Clinics in Surabaya City. 2) Training has a positive and significant effect on the performance of Occupational Therapists working in Clinics in Surabaya City. 3) Work Environment has a positive and significant effect on the performance of Occupational Therapists working in Clinics in Surabaya City. 4) Compensation has a positive and significant effect on the performance of Occupational Therapists working in Clinics in Surabaya City. Which means that the higher the quality of motivation, training, work environment and compensation, the quality of employee performance will increase. Conversely, the lower the quality of motivation, training, work environment and compensation, it can cause a decrease in the quality of employee performance.

Keywords: *Performance, Motivation, Training, Work Environment, Compensation, Occupational Therapists.*

ABSTRAK

Motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan (Terapis Okupasional Klinik Di Kota Surabaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi pada Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya. Populasi seluruh Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya berjumlah 40. Dimana teknik sampling menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi berganda, uji F, Uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya. 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya. Yang artinya semakin tinggi kualitas motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi maka kualitas

kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah kualitas motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi maka dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan..

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Terapis Okupasional.

PENDAHULUAN

Di era modern ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat. Dengan perkembangan tersebut sering kali perusahaan menjadi semakin kompetitif karena perusahaan akan menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar dan luas. Perlu diterapkan manajemen SDM unggul yang memiliki kinerja yang tinggi dan sesuai kebutuhan untuk menghadapi persaingan dan tantangan di era modern seperti sekarang. Semakin tinggi kualitas kinerja yang dimiliki oleh SDM maka akan memudahkan perusahaan untuk berkompetisi di era globalisasi sekarang ini.

Pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) suatu kelompok organisasi atau perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang bagus dan kompeten untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja mempunyai peranan penting dalam sebuah kelompok organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas suatu organisasi dan mempertahankan kontrol untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. (Sihaloho, 2019).

Pada umumnya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang yang dapat dilihat dari individu tersebut melaksanakan tugas dalam bekerja. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik serta sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tingkat pendidikan seorang individu mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini karena dengan pendidikan yang dimiliki oleh individu maka orang mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas (Nurjaya *et al*, 2020).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan dari dalam diri individu yang membuat individu tergerak untuk melakukan kegiatan yang produktif dan bermakna sehingga dapat menghasilkan kegiatan yang memiliki manfaat untuk dirinya sendiri ataupun orang lain. Selain itu motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan seseorang ke depannya. Jika tidak ada dorongan motivasi serta tekad yang kuat untuk bekerja keras maka individu tidak akan mampu meraih kesuksesan (Nurjaya *et al*, 2020).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk kondisi kejiwaan serta sikap mental dari individu dalam memberikan suatu energi, mendorong individu untuk melakukan kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang bisa memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi juga dapat memacu seseorang untuk bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Jufrizen, 2018).

Pelatihan kerja merupakan bentuk untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seseorang sehingga keterampilan dan *skill* yang dimiliki sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dapat membuat individu melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan profesional di setiap bidangnya (Putri, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi individu terhadap suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2019).

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja atasan dan bawahan serta bawahan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan. Pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan semakin meningkatkan kemampuan dan semangat dalam melakukan kegiatan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik (Effendy, 2019).

Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian balas jasa tersebut dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung yang berupa uang atau barang sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai pengaruh yang baik bagi individu tersebut. Pemberian kompensasi dapat dilihat dari kualitas kinerja karyawan, semakin baik kualitas kinerjanya maka kompensasi yang diperoleh juga semakin mahal. (Fauzan & Sary, 2020).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu alasan serta menjadikan motivasi seseorang untuk menggunakan keterampilan, ilmu pengetahuan, tenaga, waktu serta komitmen, yang ditujukan untuk membuktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan. Selain itu tujuan lain yang ingin dicapainya yaitu mengharapkan mendapatkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dikerjakan oleh individu. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk untuk menarik, mempertahankan serta memberikan motivasi kepada karyawan (Sakinah, 2019).

Terapis Okupasional merupakan salah satu tenaga Kesehatan yang dapat bekerja beberapa jenis pusat layanan kesehatan. Seperti di Instansi pemerintahan, Klinik, dan sebagainya. Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di daerah Surabaya berjumlah sekitar 40 orang. Berdasarkan data keanggotaan di Perkumpulan Terapis Okupasional (PTOI) banyak dari anggota PTOI sering melakukan perpindahan tempat kerja termasuk di daerah Surabaya. Perpindahan tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya: 1). Gaji yang tidak sesuai dengan yang telah dikerjakan; 2). Ingin dekat dengan keluarga; 3). *Skill* yang dimiliki individu kurang mendukung; 4). Mengikuti pekerjaan suami atau istrinya; 5). Lingkungan kerja atau teman kerja yang kurang cocok; 6). Menikah atau menjadi ibu rumah tangga.

Terdapat beberapa laporan dari Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik bahwa ada beberapa keluhan tentang motivasi kerja yang kurang, lingkungan kerja atau teman kerja yang kurang mendukung, *skill* yang dimiliki individu kurang mendukung, serta tidak sesuainya gaji yang diterima di tempat kerja. Berdasarkan informasi di atas belum ada data yang pasti, sehingga perlu dilakukan suatu studi untuk mendapatkan data yang pasti. Sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja serta Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Terapis Okupasional yang Bekerja di Klinik di Kota Surabaya)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Terapis Okupasional Klinik di Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Terapis Okupasional Klinik di Kota Surabaya. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini waktu yang diperlukan yaitu selama 6 (enam) bulan dari rentang Bulan Juli-Desember 2024 yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan terapis okupasional yang mempunyai registrasi tenaga kesehatan (STR) yang bekerja di klinik di Kota Surabaya. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang terapis okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya. Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non random sampling (non probability sampling)*, dengan teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Sampling jenuh (Sampling sensus)*. Sampling jenuh baik digunakan jika jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Kriteria intrinsik sampel pada penelitian ini yaitu seluruh Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya yang memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) sebanyak 40 orang. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi berganda, uji F, Uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	4,270	Positif
2	Motivasi	0,081	Positif
3	Pelatihan	0,062	Positif

4	Lingkungan Kerja	0,908	Positif
5	Kompensasi	0,062	Positif

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 4,270 + 0,081 X_1 + 0,062 X_2 + 0,908 X_3 + 0,062 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai Konstanta sebesar 4,270 menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi jika nilainya 0 maka kinerja terapis okupasional di Klinik kota Surabaya memiliki tingkat kinerja sebesar 4,270.

b. Koefisien Motivasi (β_1)

Nilai koefisien Motivasi atau variabel motivasi (β_1) sebesar 0,081 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 kali maka kinerja terapis okupasional di Klinik kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,081 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Koefisien Pelatihan (β_2)

Nilai koefisien pelatihan atau variabel pelatihan (β_2) sebesar 0,062 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 kali maka kinerja terapis okupasional di Klinik kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,062 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

d. Koefisien Lingkungan Kerja (β_3)

Nilai koefisien Lingkungan kerja atau variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,908 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja terapis okupasional di Klinik kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,908 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

e. Koefisien Kompensasi (β_4)

Nilai koefisien Kompensasi atau variabel kompensasi (β_4) sebesar 0,062 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 kali maka kinerja terapis okupasional di Klinik kota Surabaya akan meningkat sebesar 0,062 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4.12 menunjukkan motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,899 > 1,683$) dan signifikansi $0,035 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya et al (2020) dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hermawati et al (2021), Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia, A (2020:81-91) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Beberapa terapis okupasional yang bekerja di Klinik Kota Surabaya mempunyai motivasi yang kurang. Terlihat dengan kurangnya berpartisipasi terhadap kegiatan selain tugas utama, jarang mengikuti kegiatan ilmiah untuk meningkatkan kompetensinya dan kurang menjaga keakraban dengan karyawan lain.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik Kota Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4.12 menunjukkan Pelatihan memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,521 > 1,683$) dan signifikansi $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrian, D & Yeni, S (2023) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tannady, H Et al (2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja dan secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beberapa Terapis Okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya mempunyai kompetensi yang masih kurang, hal ini disebabkan karena Terapis Okupasional kurang mengikuti Pelatihan yang terkini, selain itu beberapa Terapis Okupasional juga kurang memahami materi yang disampaikan oleh pelatih. Kurang dalam menambah kemampuan melalui seminar dan diskusi ilmiah/ dengan demikian Terapis Okupasional menjadi kurang maksimal kinerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik Kota Surabaya

Hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4.12 menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,294 > 1,683$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik kota Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utami, P & Ella, A (2022:178-190) yang diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wijoyo, H et al (2020) yang diperoleh hasil Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa Klinik Terapi Okupasional di Kota Surabaya masih belum menyediakan ruangan terapi khusus yang ideal. Hal ini dapat mengganggu pelayanan pasien sehingga menyebabkan pelayanan kurang maksimal. Beberapa ruangan dengan suhu ruang yang kurang nyaman, sehingga dapat membuat pelayanan menjadi kurang maksimal. Lingkungan kerja yang demikian membuat pelayanan kepada masyarakat atau pasien menjadi kurang maksimal sehingga dapat membuat karyawan bekerja hanya sebatas menyelesaikan target pekerjaan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik Kota Surabaya

Hasil pengujian yang tersaji pada tabel 4.12 menunjukkan Kompensasi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($2,725 > 1,683$) dan signifikansi $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Terapis Okupasional di Klinik kota Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti, E (2020) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Gunawan, Sucipto & Suryadi (2020) diperoleh hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebrina, I & Doni, M (2022) yang diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang peneliti lakukan pada bab terdahulu, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terapis okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya.

2. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terapis okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terapis okupasional yang bekerja di klinik di Kota Surabaya.
4. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terapis okupasional yang bekerja di Klinik di Kota Surabaya.

SARAN

Saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya atasan di klinik mengetahui motif karyawan dalam melakukan pekerjaan serta memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan
2. Atasan klinik sebaiknya memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dengan menugaskan karyawan mengikuti kegiatan pelatihan
3. Klinik sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dengan melakukan pembenahan dan pemenuhan standar minimal pada tempat kerja, peralatan yang diperlukan untuk pelayanan, pencahayaan serta kebisingan terkait sistem pelayanan kesehatan di tempat kerja
4. Hendaknya dilakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek penelitian yang lebih kompleks seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, status kepegawaian dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*. Vol 3 No 2, 1-17
- Asnawiyah., Afifah, M & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. Vol 5 No 2
- Burhannudin., Mohammad, Z & Muhammad, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Sudi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. Vol 8 No 2, 191-206
- Cahyono, Y & Eskasari, P. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai. *Uiversitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol 9 No 1, 19-26
- Dariansyah., Bima, T., Ariska, A., Fitri, A. (2022). Determinasi Kinerja dan Kepuasan Kerja: Analisis Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Bonus (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *ESCAF I*.

- Dwianto, A., Pupung, P & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 2 No 2, 2599-3410
- Effendy, A & Juwita, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol 2 No 2, 49-61
- Falah, A & Hani, G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *JMM Online*. Vol 4 No 6, 990-1001
- Fauzan, S & Fetty, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 4 No 6, 928-937.
- Febrian, D & Yeni, S (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1 No 1
- Firdaus, V & Mas, O. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Hardani, et al (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hartono, N & Bachruddin, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jimea: jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*. Vol 4 No 1
- Hermawati, R., Abdurrahman, F., Lilis, S., Achmad, R & Heri, E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 No 3
- Hidayat, R & Jaka, B. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol 2 No 2, 171-181
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi*
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 10 No 1.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta: FE Uniba
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Bussiness (NCMAB)*. 2621-1572
- Khaeruman, ST. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. Aa Rizky.

- Kosdianti, L & Didi, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Arastirma: Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen*. Vol 1 No 1, 141-150
- Maizar., Indra, N & Septa, D. (2023). The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. *IJAMESC*. Vol 1 No 4
- Nurjaya., Mukhtar, A., & Nur A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 2 No 1, 35-43
- Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa creative.
- Pebrina, I., & Doni, M (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 2 No 2
- Pratama, Y & Dian, W. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bussiness Management Analysis Journal*. Vol 1 No 1
- Purba, K & Kusman, S. (2020). The Effects Analysis of Tranformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol 3 No 3, 1606-1617
- Putri, R & Puji, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*. Vol 12 No 1, 1-15
- Rianda, S & Allex, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol 9 No 20
- Rizqi, D & Raudita, A. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen, dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol 3 No 2, 2716-3768
- Rosi, D & Dadang, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prataman Abadi Industri sukabumi. *STIE Pasim Sukabumi: Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol 1 No 1
- Sakinah, L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajenem*. Vol 8 No 2.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Bussiness, And Accounting Research*. Vol 1 No 4
- Sari, S., Siti, K., Syafiq, P & Vicky, F. (2021). Pengaruh Motivasi Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol 7 No 1

- Siagian, A., Suhendri., Haudi & Hadion, W. (2022). Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komite Farmasi Nasional. *Manabis (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*. Vol 1 No 2
- Siholoho, R & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretrum*. Vol 9 No 2, 273-281
- Subroto,S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 12 No 1
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Eduaction, Humaniera, and Social Sciences*. Vol 3 No 2
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Syahputra, M.D & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No 2 , 283-295
- Tannady, H., Deddy, N., heri, F., Dasep, S & Ika, Y. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di Perguruna Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 4 No 1.
- Tasman., Zulkifli, M., Efendi, S & Meisa, F. (2021). The influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Budapest International Research and Critich Institute-Journal*. Vol 4 No 3, 40266-4031
- Utami, P & Ella, A (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Vol 10 No 1
- Wicaksono, R., Hapzi, A., Faroman, S. (2022). Review MSDM: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol 3 No 2.
- Widodo, D & Andri, Y. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. Vol 1 No 1
- Wijoyo, H., Denok, S., Dodi, P & Dede, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*.
- Winarno (2013). *Metodologi penelitian dalam Pendidikan jasmani*. Malang: UM Press
- Yam, J & Ruhayat, T. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administri*. Vol 3 No 2