

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA MASA PANDEMIC COVID-19 PADA BANK LAMPUNG PUSAT

Ayu Lestari Sugianto¹, Iskandar²

Universitas Bandar Lampung

Email: ayu.18011221@student.ubl.ac.id¹, iskandar@ubl.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Lampung Pusat. Populasi riset ini ialah karyawan bank Lampung dengan total 200 karyawan. Sampel riset ini berjumlah 40 karyawan dengan prosentase 20%. Riset ini memakai Analisa regresi ganda yang linier, koefisien determinasi dan pengujian hipotesa dan F. Dari hasil uji diperoleh data terkait pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari riset ini ialah Uji F memperlihatkan variable pelatihan dan kompensasi meiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan bersamaan pada karyawan Bank Lampung Pusat. Pada variabel pelatihan dan kompensasi riset ini memperlihatkan terjadi pengaruh kerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan Bank Lampung Pusat berharap agar ada kebijakan yang dapat menaikkan kerja karyawan agar lebih produktif.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan.

Abstract

Central Lampung Bank conducted research to determine the impact of training and compensation on employee performance. The study's target demographic is Lampung bank staff, with a total of 200 participants. This research has a sample size of 40 employees, with a 20% representation. Linear multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing and F. are used in this study's research. The results of the tests collected information on the impact of employee performance on training and compensation. Central Lampung Bank's employees are positively influenced by both the training and remuneration factors, according to the F test results. In the training and remuneration factors, this study reveals the influence of employee work. Therefore, the leadership of Central Lampung Bank believes that there will be rules that may boost employee work to be more productive.

Keywords: training, compensation, and employee performance

PENDAHULUAN

Hubungan antara bisnis dan pekerjaannya sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan sesuai dengan wewenang dan tugas yang diberikan, kontribusi tersebut menunjukkan aktualisasi kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan adanya kemampuan atau kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya. Kontribusi ini adalah. Baik karyawan individu maupun bisnis akan dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka.

Untuk memenuhi tujuan perusahaan, setiap bisnis akan mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan staf berkinerja tinggi jika mereka ingin mencapai tujuan ini. Untuk informasi lebih lanjut tentang Ali Alam dan Monica (2015), lihat makalah mereka. Pendidikan, pelatihan, remunerasi yang sesuai, pelatihan, dan pembinaan lingkungan kerja yang positif adalah semua cara di mana

manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja. Jika kita berbicara tentang kinerja di sini, yang kita maksud adalah seberapa baik manajemen dan pekerja (SDM) perusahaan melakukan tugasnya dalam melaksanakan rencana kerja yang dibuat oleh perusahaan untuk memenuhi tujuannya baik di sektor publik maupun swasta (bisnis).

Karyawan sering didorong untuk bekerja karena kompensasi yang mereka dapatkan. Kompensasi karyawan ialah keharusan yang dengan tepat waktu, adil, serta sesuai kinerja. Karyawan mendapatkan remunerasi dalam bentuk uang tunai dan penghargaan non-finansial atas usahanya (hak cuti, tunjangan, atau asuransi). Pekerja yang puas dengan gaji mereka mungkin memiliki efek yang ideal pada majikan mereka karena mereka percaya bahwa organisasi mengakui bakat, keterampilan, dan kompetensi mereka.

Semua manfaat moneter dan non-moneter yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka atas nama perusahaan dianggap sebagai kompensasi. Jadi organisasi harus menggunakan manajemen kompensasi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, membuat pekerja saat ini senang, mengurangi pengeluaran, menegakkan aturan hukum dan membuat hidup lebih mudah bagi semua pihak yang terlibat. Inilah sebabnya mengapa organisasi harus membentuk manajemen kompensasi yang berupaya merekrut sumber daya manusia yang unggul, mempertahankan pekerja saat ini dan memastikan keadilan dan penghormatan terhadap perilaku yang diinginkan, membatasi pengeluaran dan mematuhi aturan hukum, memungkinkan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi jika seseorang tidak siap untuk mengarahkan semua standar potensial serta ada peluang yang maksimal.

Lebih dari 183.803 orang telah meninggal akibat Covid-19, sementara jumlah orang yang telah pulih dari virus saat ini mencapai 674.413 di seluruh dunia. Hingga 20 April 2020, total 6.760 WNI dinyatakan positif corona. Meningkatnya kasus Covid-19 telah mendorong pemerintah Indonesia untuk menerapkan berbagai strategi, salah satunya mendukung gerakan social distancing atau #dirumahaja.

Menjaga jarak aman minimal 2 meter dari manusia lain dan menghindari kontak langsung dengan individu lain dilakukan demi mengurangi bahkan mengentikan penularan Covid-19. Pemerintah juga telah mengeluarkan PP Nomor 21 Tahun 2020, yang menjabarkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sebagai salah satu cara untuk memerangi virus corona. Namun, Kementerian Kesehatan RI (Kemenkes) mengklaim PSBB tidak berlaku untuk semua aktivitas masyarakat, bagi lokasi yang terdampak Covid-19. Pemerintah menutup banyak kantor, sekolah, dan universitas dengan membuat orang bekerja dan belajar dari rumah, membatasi kegiatan keagamaan, membatasi transportasi, melarang kegiatan di tempat umum, dan menyatakan hari libur dari tempat kerja atau sekolah untuk mengatasi masalah keamanan nasional. Akibat mewabahnya Covid-19, beberapa perusahaan terpaksa membatasi jumlah staf atau karyawan, akhirnya ada PHK. Sebagai dampak dari Covid-19, sejumlah bisnis mengambil langkah-langkah luar biasa untuk menjaga operasi mereka tetap bertahan dan meminimalkan kerusakan. Diperkirakan sekitar 2,7 miliar orang, atau sekitar 81 persen dari angkatan kerja global, sekarang terpengaruh

oleh pembatasan karantina lengkap atau sebagian, seperti yang dipantau oleh ILO. Dalam krisis ekonomi saat ini, bisnis di banyak sektor ekonomi berisiko kehilangan operasi dan kesehatannya, terutama perusahaan kecil, sementara jutaan karyawan berisiko kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta diberhentikan.

Sejumlah besar insan Bank Lampung Tengah terkena dampak wabah Covid-19 yang berdampak negatif terhadap kinerjanya. Saldo nasabah antara menyimpan dan menarik uang tidak seimbang selama epidemi Covid-19; sebagian besar nasabah menarik uangnya untuk memenuhi kebutuhan mendesak mereka, oleh karena itu pekerja Bank Lampung Pusat dipaksa untuk memenuhi tujuan nasabah, tetapi mereka belum mencapainya. tercapai.

Bank sentral Provinsi Lampung didirikan di Bandar Lampung sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Tingkat I Lampung Nomor 10A Tahun 1964 tanggal Agustus 1 Tahun 1964 tentang Pendirian Bank Pembangunan Daerah Lampung yang telah disetujui.

Untuk itu Bank Lampung Tengah telah melaksanakan program peningkatan kinerja pegawai yang terencana dan terkoordinasi, guna menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing serta profesional.

Untuk membantu kinerja pegawai Bank Lampung Tengah agar lebih baik, penulis melakukan penelitian pendahuluan untuk melihat apakah ada fenomena lapangan yang akan menimbulkan kekhawatiran selama pelaksanaan. Banyak karyawan yang masih belum mencapai tujuan perusahaan, meskipun perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi di berbagai operasional operasional. Masih terdapat kegiatan-kegiatan yang kurang optimal dalam pelaksanaannya, seperti terlihat pada perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan berikut, misalnya telah dilakukan berbagai jenis pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Bank Lampung Pusat 2021

No	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1	Menyelesaikan satu transaksi pada kisaran waktu 3 menit dengan 5 keluhan pelayanan teller	Mampu menyelesaikan satu transaksi pada kisaran waktu 2 menit dengan 3 keluhan pelayanan teller
2	Belum mencapai target keseluruhan perusahaan dalam deposito	Masih belum mencapai target secara keseluruhan dalam deposito
3	Belum Baik dalam promosi dan menarik minat untuk melakukan pinjaman (kredit)	Sudah Baik dalam promosi dan menarik minat konsumen, tetapi masih belum bisa meminimalisir kecenderungan kredit macet
4	Cukup baik dalam pencatatan pengadaan barang	Cukup baik dalam pencatatan pengadaan barang

Sumber: Bank Lampung Pusat, 2021

Tabel di atas membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Grafik tersebut menunjukkan bahwa divisi-divisi tertentu masih belum dapat menjalankan tugas operasional secara efektif, meskipun perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan pengetahuan staf. SDM, misalnya, unggul dalam menemukan dan mempekerjakan staf baru saat perusahaan mulai beroperasi penuh. Berikut jumlah karyawan Bank Lampung Pusat.

Tabel 1.2 Data karyawan Bank Lampung Pusat Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Teller	25
2	Costumer Service	26
3	Marketing	25
4	Analisis Kredit	15
5	Account Officer	15
6	Sales Officer	15
7	Funding Officer	15
8	Back Office	15
9	General affair	12
10	Security	15
11	Cleaning Service	15
12	Driver	7
JUMLAH		200

Sumber: Bank Lampung Pusat Tahun 2021

Tabel 1.2 merupakan jumlah seluruh karyawan Bank Lampung Pusat pada tahun 2021 sebanyak 200 orang yang terdiri dari Teller, Costumer Service, Marketing, Analisis Kredit, Account Officer, Sales Officer, Funding Officer, Back Office, General affair, Security, Cleaning Service, dan Driver.

Kompensasi yang diberikan oleh Bank Lampung Pusat terhadap karyawan. Bukan karena stafnya tidak cukup kompeten; hanya saja departemen tertentu, seperti pekerjaan teller, tidak diberi kompensasi dengan cara yang sama seperti auditor. Dalam hal output, mereka berdua memenuhi tanggung jawab mereka dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Akibatnya, remunerasi harus didistribusikan secara jelas dan adil.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Lampung Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Lampung Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Lampung Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Melayu SP. Hasibuan (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah cara dalam menata karyawan dalam menjalankan roda perusahaan agar tercapai maksud dan tujuannya sebuah perusahaan.

Menurut Laksmi (2015) kinerja pegawai ialah hasil pencapaian karyawan pada suatu tugas pekerjaan yang di embannya. Nilai suatu kinerja dilihat dari sisi kualitatif dan

kuantitatifnya pada kerjaan. Menurut Ali Alam dan Nurhalimah (2021) kinerja ialah hal pokok dalam sebuah perusahaan yang berasal dari karyawan.

Menurut Widodo (2015), pelatihan ialah kegiatan bagi individu untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka sendiri sehingga mereka dapat berfungsi pada tingkat profesional dalam industri masing-masing. Pelatihan adalah proses mengajar orang bagaimana melakukan pekerjaan mereka yang ada dengan cara yang sesuai dengan standar industri.

Menurut Hartatik (2014) kompensasi ialah perusahaan memberikan penghargaan kepada para pekerjanya baik secara finansial dan non finansial dan layanan untuk memastikan bahwa mereka merasa dihargai dalam pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini ialah menganalisa data kuantitatif dengan ukuran dan hitungan. Adapun maksud dari analisis ini ialah mencari tahu berapa besar pengaruh variable yang ada dalam penelitian. Cara memakai analisis ini ialah dengan berhitung melalui cara statistika agar memperlancara Analisa data dengan memakai software SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Analisis inferensial bertujuan untuk menilai tingginya dampak variabel bebas pada variabel terikat melalui regresi linier berganda. Hasil data yang diolah menggunakan software komputer SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.546	6.581		.387	.701
Pelatihan	.476	.129	.464	3.677	.001
Kompensasi	.492	.161	.387	3.068	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil diatas dengan regresi linier ganda dengan interpretasi antara lain:

1. Terdapat persamaan hasil $\hat{Y} = 2,546 + 0,476X_1 + 0,492X_2$ yang bisa diinterpretasikan seperti ini, mengisyaratkan ada koefisien variabel Kompensasi (0,492) memiliki nilai tinggi dari pada nilai koefisien variabel Pelatihan (0,476).
2. Nilai koefisien untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,476 bermakna bahwasannya ada dampak positif antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), oleh karenanya bila (X_1) dinaikkan ke 1% sedangkan Kompensasi sama saja maka Kinerja Karyawan naik 4,76%
3. Nilai koefisien pada variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,492 bermakna ada dampak positif pada variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), oleh karenanya bila (X_2) dinaikkan ke 1% sedangkan Pelatihan masih sama Kinerja Karyawan naik 4,92% .

4. Diperoleh kesimpulan ada variabel tersebut memperlihatkan Kinerja Karyawan besar dan mengarah untuk dipengaruhi oleh Kompensasi dari pada Pelatihan.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna dalam mencari tahu variable bebas yang mempunyai pengaruh pada variable terikat. Nilai koefisien determinasi penentuannya ialah nilai adjusted R square.

Tabel 4.2 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.401	4.774

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi dipahami dari koefisien determinasi (R Square) dengan skor 0,432. Artinya 43,2% Kinerja Karyawan pada Bank Lampung Pusat disebabkan Pelatihan dan Kompensasi, Adapun lebihnya 56,8% karna varibel dalam riset ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Uji hipotesa parsial dilaksanakan agar tahu dampak dari variable masing-masingnya, bila nilai sig < 0,05 maka dugaanya adalah diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t_{hitung}	$t_{tabel}(n-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ ke Y	3.677	2,024	$t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,001 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
X ₂ ke Y	3.068	2,024	$t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,004 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

1. Variabel Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel kepercayaan didapat nilai t_{hitung} sebesar 3.677 menjadi lebih tinggi dari t_{tabel} 2,024 bisa jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sementara *significant* didapat sebesar 0,001, lebih kecil dari α dengan ketentuan yaitu 0,05 akhirnya menjadi *significant*. Maka dari itu, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain:

Hipotesis pertama: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Lampung Pusat, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel Kompensasi didapat nilai t_{hitung} sebesar 3.068 menjadi lebih tinggi t_{tabel} 2,024 bisa jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sementara *significant* didapat yaitu 0,004, lebih kecil dari α dengan ketentuan yaitu 0,05 akhirnya menjadi *significant*. Maka dari itu, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain:

Hipotesis kedua: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Lampung Pusat, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Tabel 4.4 Uji Hipotesis Anova (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	641.160	2	320.580	14.067	.000 ^a
Residual	843.240	37	22.790		
Total	1484.400	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil dari $F_{hitung} (14.067) > F_{tabel} (3,32)$ dengan skor signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Lampung Pusat. Hipotesis ketiga: Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Lampung Pusat, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil data riset diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pada analisis statistik di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Bank Lampung Tengah (uji t).
2. Uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Bank Lampung Tengah berdasarkan uji statistik di atas terhadap upah kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa pelatihan dan remunerasi memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai Bank Lampung Tengah.

Saran

Temuan kuesioner dan hasil pengujian hipotesis memungkinkan kami untuk menarik kesimpulan berikut, berdasarkan bukti yang disajikan:

1. Karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh Bank Lampung Tengah kepada stafnya, karyawan Bank Lampung Tengah memiliki tingkat pelatihan yang rendah, yang akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Akibatnya, perusahaan dituntut untuk mencurahkan lebih banyak sumber daya untuk mendidik karyawan mereka untuk meningkatkan produktivitas.
2. Kami berharap pimpinan Bank Lampung Tengah dapat menetapkan kebijakan perusahaan yang memelihara dan meningkatkan indikator pelatihan saat ini dan pembayaran di masa depan, seperti yang ditunjukkan oleh pengaruh pelatihan dan kompensasi studi ini terhadap kinerja staf. Untuk lebih produktif, perlu adanya peningkatan kinerja staf.
3. Diperkirakan bahwa studi masa depan akan memasukkan faktor-faktor selain pelatihan dan gaji untuk lebih memahami unsur-unsur yang menentukan keberhasilan karyawan,

termasuk kemampuan kerja, komunikasi, dedikasi dan moral serta kualitas pekerjaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan. Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ali Alam, Iskandar dan Monica, Lidya Tasya. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 5 No. 2 April 2015 : 242 -265. Universitas Bandar Lampung.
- Ali Alam, Iskandar dan Nurhalimah, Tata Putri Ari. 2021. *Pengaruh Disiplin Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Kalianda*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bolung, R. V. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih. Bahasa* : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Laksmi dkk .(2015). *Manajemen Perkantoran Modern* . PT RajaGrafindo. Persada . Jakarta.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.
- Muhi, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal of Management* Vol. 6 No. 3, STIE La Tansa Mashiro.
- Rachmawati K, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Sagala, Ella J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Salinding, R. (2011). Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar. Skripsi. Makasar: Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sofyandi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suharta, P. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Buleleng: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Widodo S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.