

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
**(Studi Kasus pada *Customer Service Representative* PT. Telkom
(Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang)**

Nisrina Zahrani¹ & Hari Susanta²

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

¹Email: nisrinazahrani18@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work training and compensation on the performance of customer service representative at Plasa Telkom Semarang telecommunication area. The type of research used is explanatory research. The sampling technique of this study was proportional random sampling techniques 57. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert measurement scale. Data analysis method used is regression analysis with the help of SPSS program version 20.0. The results of this study indicate that there is a positive influence between job training and compensation variables on CSR performance which means that if an independent variable increases in the dependent variable there will be an increase in the dependent variable. The correlation coefficient between the two independent variables with the dependent variable has a strong relationship. The amount of contribution owned by the motivation variable shows that both variables are able to explain and predict the dependent variable. The coefficient of determination of job training variables is worth 45,9% and the coefficient of determination of compensation is worth 41.5%.*

Keywords: *Job Training; Compensation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada CSR Plasa Telkom Witel Semarang. Tipe penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sebanyak 57 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja CSR yang berarti jika terjadi kenaikan variabel independen terhadap variabel dependen maka akan terjadi kenaikan variabel dependen. Koefisien korelasi antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Besarnya sumbangan yang dimiliki variabel pelatihan kerja menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan dan memprediksi variabel dependen. Adapun koefisien determinasi variabel motivasi bernilai 45,9% dan koefisien determinasi kompensasi yang bernilai 41,5%

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Customer Service Representative (CSR) adalah salah satu aktor dalam perusahaan yang langsung berhubungan dengan pelanggan. Citra perusahaan secara langsung dapat ditangkap oleh pelanggan melalui *Customer Service Representative*. Pelayanan yang diberikan *Customer Service Representative* kepada pelanggan dapat merepresentasikan bagaimana perusahaan Anda memperlakukan pelanggan. *Customer Service Representative* (CSR) merupakan penghubung antara perusahaan dengan pelanggan. Oleh karena itu, CSR sering disebut-sebut sebagai ujung tombak perusahaan karena CSR merepresentasikan bagaimana perusahaan menempatkan pelanggan dalam aktivitas bisnisnya. Kesan yang ditangkap oleh pelanggan

melalui *Customer Service Representative* dapat mempengaruhi penjualan dan citra perusahaan di mata pelanggan. Maka, sekali saja pelayanan customer service mengecewakan pelanggan, akibatnya akan berpengaruh buruk pada persepsi pelanggan terhadap perusahaan sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan bagaimana CSR mereka melayani pelanggan. CSR bertanggung jawab untuk melayani permintaan pelanggan dan memastikan bahwa masalah yang dialami oleh pelanggan telah diselesaikan. *Customer Service Representative* berinteraksi dengan pelanggan melalui berbagai media komunikasi antara lain: telepon, *email*, ataupun bertatap muka langsung. Di Indonesia, *Customer Service Representative* biasanya lebih sering menangani permasalahan yang dikeluhkan pelanggan, misalnya keluhan pelanggan mengenai produk yang cacat dan tidak sesuai dengan jaminan kualitas yang diberikan oleh perusahaan.

Sebagian besar perusahaan-perusahaan khususnya yang berorientasi terhadap kepuasan pelanggan pasti memiliki sebuah layanan customer service bagi pelanggannya. Layanan ini merupakan salah satu strategi perusahaan untuk lebih dekat dengan pelanggannya dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pelanggan. Strategi tersebut dikembangkan untuk mendapatkan loyalitas pelanggan sehingga dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat akhir-akhir ini. Biasanya persepsi pelanggan terhadap perusahaan akan terbentuk dari cara pelayanan perusahaan tersebut. Dengan kondisi tersebut, maka perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan ketrampilan dalam pemberian pelayanan customer service kepada pelanggan. Perusahaan yang mampu memberikan pelayanan *customer service* dengan baik akan mampu menguasai dan mendominasi pasar.

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah suatu usaha yang meliputi sikap dan mental untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia sebanyak mungkin. Dan menurut Wibowo (2014) Pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sebagai organisasi bisnis yang bergerak dibidang jasa pelayanan telekomunikasi, PT. Telkom khususnya Witel Semarang dituntut untuk melayani pelanggan dengan baik dan puas. Namun pada kenyataannya, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2017-2019) mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja CSRnya. Beberapa upaya yang dilakukan PT. Telkom Witel Semarang untuk meningkatkan kinerja CSRnya diantaranya adalah pemberian pelatihan kerja dan kompensasi yang baik. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan CSR, maka akan semakin baik pula kinerja CSR yang dihasilkan. Dan semakin adil dan baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja CSR yang dihasilkan. Perlu dilakukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan guna menghasilkan kinerja CSR yang maksimal.

Kerangka Teori

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkuprawira (2015) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu usaha/upaya perusahaan untuk karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan yang ditekankan pada program agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Pelatihan merupakan proses

mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi.

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kejujuran, kerjasama, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, agar memiliki kinerja yang baik seorang karyawan harus berkeinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

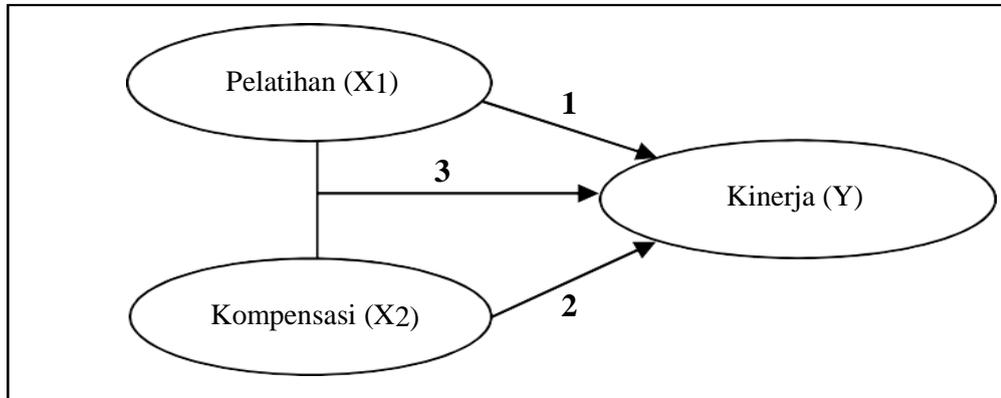
No	Judul	Penulis	Populasi/Sampel & Teknik Sampling	Hasil
1.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BHAGASASI	Lucky Adrian Wibowo	Populasinya 36 orang karyawan perusahaan daerah air minum tirta bhagasi dan teknik sampling jenuh	Pelatihan kerja dan Kompensasi dinyatakan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2.	PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT AUDIO SUMITOMO TECHNOLOGY (AST) INDONESIA)	Risha Faiq Fakhri	Populasinya adalah karyawan tetap PT. AST Indonesia yang berjumlah 79 orang dan teknik sampling simple random	Pelatihan kerja dan Kompensasi dinyatakan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul	Penulis	Populasi/Sampel & Teknik Sampling	Hasil
3.	ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK X CABANG Y	Iffah Afifah	Populasinya adalah karyawan bank X bagian <i>front liner</i> yang berjumlah 50 orang dan teknik sampling jenuh	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya
4.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG BOYOLALI	Raka Wicaksana	Populasinya adalah 41 Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Boyolali dan teknik sampling jenuh	Variabel Pelatihan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain dari penelitian ini
5.	PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA DI GADINGREJO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Astri Yatnasari	Populasinya adalah 187 guru SMK Swasta Gadingrejo dan teknik sampling total seluruhnya jenuh	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru, sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang akan diteliti (Sugiyono 2013). Setelah mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, maka selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian hanya bersifat sementara karena jawaban yang disusun belum berdasarkan atas fakta atau data-data empiris melainkan hanya berdasarkan teori yang relevan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis Penelitian



H₁: Terdapat pengaruh yang positif antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh yang positif antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antar variabel, melalui penjelasan hipotesis. Dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian, kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Customer Service Representative* PT. Telkom Witel Semarang dengan sampel sebanyak 57 CSR dengan teknik pengambilan sampel *Sistemik Random Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, signifikansi, uji t dan uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0

Hasil

Berikut ini merupakan hasil pengujian korelasi antara Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja CSR (Y):

Tabel 1

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,541	1,969

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai koefisien korelasi variable Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,747 sehingga memiliki hubungan yang cukup kuat dengan nilai interval 0,60-0,799.

Berikut ini merupakan hasil pengujian regresi linear berganda antara Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja CSR (Y):

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,100	2,481		2,459	,017
	PELATIHAN	,387	,093	,460	4,176	,000
	KOMPENSASI	,337	,097	,382	3,464	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sama-sama memiliki pengaruh positif. Hal ini didasari oleh nilai koefisien yang bernilai positif yaitu variabel pelatihan kerja (X1) bernilai 0,460 dan variabel kompensasi (X2) bernilai 0,382. Sedangkan nilai konstanta sebesar 6,100 menunjukkan bahwa jika motivasi dan pelatihan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,100.

Tabel 3

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,127	2	132,064	34,048	,000 ^b
	Residual	209,452	54	3,879		
	Total	473,579	56			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Berdasarkan pada tabel 3 diperoleh F hitung 34,048. Dapat diketahui kesimpulan nilai F hitung (34,048) > F tabel (2,40), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka pernyataan hipotesis 3 "Terdapat pengaruh positif antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Pembahasan

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Telkom Witel Semarang. Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja CSR menghasilkan t hitung (6,837) > t Tabel (1,297). Dengan demikian apabila CSR memperoleh pelatihan yang baik maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika CSR kurang mendapatkan pelatihan yang baik maka akan berdampak semakin rendah kinerja yang dimiliki CSR. Nilai koefisien yang dimiliki oleh variabel pelatihan kerja dilihat dari sumbangan yang diberikan oleh variabel pelatihan kerja sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H1) yang berbunyi: “terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**, maka dari hasil tersebut berarti pelatihan kerja mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja CSR, sama dengan yang diutarakan oleh Lucky Adrian Wibowo (2014) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Air Daerah Tirta Bhagasi)”

yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian pelatihan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan CSR, sehingga CSR dapat menangani pelanggan dengan baik dan pelanggan merasa puas.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Telkom Witel Semarang. Pengujian hipotesis yang dilakukan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat menghasilkan t hitung (6,245) > t Tabel (1,297). Dengan demikian apabila CSR mendapatkan kompensasi yang baik secara materiil dan non materiil maka CSR akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika CSR merasa kurang mendapatkan kompensasi yang baik maka akan berdampak semakin rendah kinerja yang dimiliki CSR, karena dengan kompensasi yang baik akan membuat CSR merasa dihargai kerja kerasnya. Nilai koefisien yang dimiliki oleh variabel pelatihan dilihat dari sumbangan yang diberikan oleh variabel kompensasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hipotesis kedua (H2) yang berbunyi: “terdapat pengaruh yang positif antar Kompensasi terhadap kinerja karyawan” **terbukti**, maka dari hasil tersebut berarti kompensasi mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja CSR, sama dengan yang diutarakan oleh Raka Wicaksana (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Boyolali” yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja CSR.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan perhitungan antara variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja CSR. Hasil koefisien beta pada uji regresi berganda dari variabel pelatihan kerja (X1) menunjukkan angka 0,460 dan pelatihan (X2) menunjukkan angka sebesar 0,382 yang artinya dalam penelitian ini pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel pelatihan kerja (X2). Hasil analisa data menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara pelatihan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi : “terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Karyawan dengan pelatihan yang baik diiringi pemberian kompensasi yang baik akan membuat CSR untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja CSR semakin tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus CSR Telkom Witel Semarang) adalah sebagai berikut:

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Telkom Witel Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada CSR, maka akan semakin tinggi pula kinerja CSR yang dihasilkan. Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja CSR yang dihasilkan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Telkom Witel Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi materiil maupun non materiil yang diberikan kepada CSR, maka akan semakin baik pula kinerja CSR yang dihasilkan. Sebaliknya, jika kompensasi materiil maupun non materiil yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja CSR yang dihasilkan.

Pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Telkom Witel Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedua aspek yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja CSR yang dihasilkan. Sebaliknya, jika semakin rendah kedua aspek tersebut diberikan, maka semakin rendah pula kinerja CSR yang dihasilkan.

Saran

Saran merupakan masukan dari peneliti untuk memecahkan masalah. Saran-saran yang dapat diberikan untuk Telkom Witel Semarang adalah sebagai berikut:

Diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan dengan metode lebih efisien dan instruktur yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan perusahaan dapat menambah pelatihan secara rutin. Dan sebaiknya, perusahaan dapat menyesuaikan dan memperjelas bagaimana pemberian intensif/bonus juga pemberian reward/pujian atas tindakan prestatif CSR. Hal tersebut mungkin terlihat sepele namun pujian dapat memberikan semangat berkerja CSR. Sehingga para CSR pun merasa kerja kerasnya dihargai dengan cara pemberian kompensasi yang baik dari segi materiil maupun non materiil.

Daftar Referensi

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Empat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- F. Ayuningtyas, 2018. "PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BURUH DI KABUPATEN KUDUS (STUDI KASUS PADA PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET DIVISI PRODUKSI)," vol. 7, no. 3, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Mondy, 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Administrasi UBM*.
- Novizar, Deni. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sucofindo Cabang Semarang)*. Vol 8, No 4, *Jurnal Administrasi Bisnis*
- T. Mafrokhah, 2015. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NASMOCO MAGELANG," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 4, no. 4,
- Vilianti Jeany, S. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Bagian Witel Semarang)*. *Jurnal*. Universitas Diponegoro