

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada CV.Faida Gemilang Jatimakmur Bekasi)

Siti Khodijah dan Asim, S.Sos, MSi

ABSTRAK

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) di era global adalah menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004:5), misal dengan memberikan, pelatihan, disertai kompensasi yang layak dari perusahaan, seperti pada CV. Faida Gemilang – Bekasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari pemberlakuan Pelatihan dan Kompensasi secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan, dimana metode penelitiannya dituangkan kedalam penelitian kuantitatif , menggunakan data primer, data sekunder, analisa statistik linear berganda, dengan populasi dan sampel berjumlah 35 responden. Dan alat bantu berupa kuesioner, dengan hasil adalah: 1). Dari Variable Pelatihan (X1) diperoleh $t_{hitung} = 5,036$ dan $t_{tabel} = 2,03693$, 2). Variable Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar $= 2,03693$. Adanya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,036 > 2,03693$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan signifikan antara variable Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja 3). Pelatihan pada CV. Faida Gemilang adalah 33.204. hal ini artinya variable Pelatihan dan variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada CV. Faida Gemilang Bekasi.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The role of human resources in global era are becoming a responsibility of the company leader (Rivai, 2004:5), for example, like by training, and feasibility compensation of the company, like in CV. Faida Gemilang-Bekasi. The aims of this research are for know how so far the effect of implementation on training and feasibility compensation simultaneously towards the employee performance, where the research methods is a quantitative, use the primary data and secondary data, by the multiple linear statistics analyze and the sample are amount 35 responden, with the tools are questionnaire. The result of this research are: 1). Obtained value of Training Variable (X1) t count = 5,036 and t table = 2,03693, 2). Compensation variable (X2) are influence positive to the performance employee are amount: 2,03693. There is a count value of t count > t table ($5,036 > 2,03693$), so point H_0 is rejected and H_a is accepted, the meaning is there are a relations positive, strong and significant between variables training and compensation towards the performance employee, 3). The training on CV Faida Gemilang are 33.204. the meaning are training variable and compensation variable had significant effect to the performance employee on CV. Faida Gemilang Bekasi.

Key words: training, compensation, employee performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dari segi kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan melalui 2 (dua) hal, yaitu: pelatihan dan kompensasi, yang mana hal tersebut merupakan tanggung jawab pimpinan (Rivai dan Sagala,2004:5).(1) Selain itu juga dapat ditempuh dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, kondusif agar tidak mengganggu aktivitas rutin perusahaan.

Masalah tentang pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, merupakan masalah perusahaan, termasuk CV.Faida Gemilang Jatimakmur Bekasi. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan tidak akan tercapai tujuannya jika bukan

karena motivasi berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

2. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV.Faida Gemilang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan metode survey lapangan (data primer) dan landasan teori (data sekunder), termasuk penelitian korelasional, karena mengukur

pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, Variabel dimaksud adalah variabel Pelatihan (X_1), dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas dengan variable Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi dan determinasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji F dan uji t

3.1. Tempat dan Waktu

Tempat : CV.Faida Gemilang, Jl.Celepuk 1
Kav.23, Blok A1 No.15 Jatimakmur
Pondok Gede Bekasi 17413.

Waktu : Maret – Agustus 2018

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Faida Gemilang Jatimakmur Bekasi, berjumlah 35 orang, terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh

HASIL dan PEMBAHASAN

- a. **Karakteristik responden** yang mengisi kuesioner sebanyak 35 responden (n = 35), sebagaimana table 4.1.

Table 4.1. Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner & responden Terpilih, & dapat diolah	35
Persentase	100%

Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

variabel	Freq.	%	Valid %	Cumulative %
Laki-laki	25	71.4	71.4	71.4
perempuan	10	28.6	28.6	100
Total	35	100	100	

Dari table 4.2. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki – laki dengan persentase 71,4%, dan responden perempuan 28,6% hal ini disebabkan karena perusahaan Cv.Faida Gemilang adalah kontraktor yang lebih membutuhkan pekerja laki– laki dari pada pekerja perempuan.

Table 4.3. Karakteristik Resp. berdasarkan Usia

variabel	Freq.	%	Valid	Cumulative
----------	-------	---	-------	------------

			%	%
> 20	9	25.7	25.7	25.7
21-29	11	31.4	31.4	57.1
30-39	8	22.9	22.9	80
40-49	4	11.4	11.4	91.4
50-59	3	8.6	8.6	100
Total	35	100	100	

Karakteristik responden berbasis usia terbanyak berusia 21–29 tahun= 31,4% (usia produktif, aktif dan sehat). Disusul responden berusia > 20 tahun= 25,7% , usia 30-39 tahun= 22,9%, usia 40-49 tahun= 11,4%, dan usia 50–59 tahun= 8,6%,

Table 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan penghasilan

variabel	Freq.	%	Valid %	Cumulative %
3000	20	57.1	57.1	57.1
4000	7	20	20	77.1
5000	5	14.3	14.3	91.4
6000	3	8.6	8.6	100
Total	35	100	100	

Karakteristik berdasarkan penghasilan karyawan yang dimulai dari penghasilan 3.000.000(57,1%), penghasilan 4.000.000 (20,0%), penghasilan 5.000.000 (14,3%), dan penghasilan 6.000.000 (8,6%). dari penyebaran 35 responden .

Table 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

variabel	Freq.	%	Valid %	Cumulative %
Diploma	5	14.3	14.3	14.3
S-1	5	14.3	14.3	28.6
SLA	18	51.4	51.4	80
SLP	7	20	20	100
Total	35	100	100	

Dari table 4.5. Nampak pendidikan SLTA, mendominasi dengan jumlah 18 reponden (51,4%), Sarjana dan Diploma masing-masing =5 resp (14.3%), dan SLP 7 responden(20%).

Uji validitas instrument variable Pelatihan (X_1) adalah jika: Nilai signifikan < 0,05 (valid) dan Jika Nilai signifikan > 0,05 (drop/tidak valid)

Table 4.6. Uji validitas variable X_1 (Pelatihan)

Vari- able	Pearso n Corre- lation	Sig. (2-tail led)	N	R tabel	Kete- ranga n
---------------	---------------------------------	-------------------------	---	------------	---------------------

P1	.857	.000	35	0.3338	valid
P2	.865	.000	35	0.3338	valid
P3	.902	.000	35	0.3338	valid
P4	.823	.000	35	0.3338	valid
P5	.895	.000	35	0.3338	valid
P6	.814	.000	35	0.3338	valid
P7	.768	.000	35	0.3338	valid
P8	.864	.000	35	0.3338	valid
P9	.815	.000	35	0.3338	valid
P10	.880	.000	35	0.3338	valid
P11	.908	.000	35	0.3338	valid
P12	.870	.000	35	0.3338	valid
P13	.851	.000	35	0.3338	valid
P14	.847	.000	35	0.3338	valid
P15	.857	.000	35	0.3338	valid
P16	.876	.000	35	0.3338	valid
P17	.877	.000	35	0.3338	valid
P18	.903	.000	35	0.3338	valid
P19	.870	.000	35	0.3338	valid
P20	.865	.000	35	0.3338	valid
P21	.859	.000	35	0.3338	valid
P22	.843	.000	35	0.3338	valid
P23	.877	.000	35	0.3338	valid
P24	.820	.000	35	0.3338	valid
P25	.792	.000	35	0.3338	valid

*correlations are significant at the level 0.01 level and 0.05 level (2-tailed)

Table 4.7. Uji validitas variable X2 (Kompensasi)

Variable	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	N	R tabel	Keterangan
K1	.682	.000	35	0.3338	valid
K2	.692	.000	35	0.3338	valid
K3	.797	.000	35	0.3338	valid
K4	.758	.000	35	0.3338	valid
K5	.687	.000	35	0.3338	valid
K6	.652	.000	35	0.3338	valid
K7	.706	.000	35	0.3338	valid
K8	.767	.000	35	0.3338	valid
K9	.783	.000	35	0.3338	valid
K10	.599	.000	35	0.3338	valid
K11	.687	.000	35	0.3338	valid
K12	.759	.000	35	0.3338	valid
K13	.845	.000	35	0.3338	valid
K14	.849	.000	35	0.3338	valid
K15	.750	.000	35	0.3338	valid
K16	.802	.000	35	0.3338	valid
K17	.748	.000	35	0.3338	valid
K18	.832	.000	35	0.3338	valid
K19	.787	.000	35	0.3338	valid
K20	.789	.000	35	0.3338	valid

K21	.707	.000	35	0.3338	valid
K22	.646	.000	35	0.3338	valid
K23	.729	.000	35	0.3338	valid
K24	.783	.000	35	0.3338	valid
K25	.545	.000	35	0.3338	valid

*correlations are significant at the level 0.01 level and 0.05 level (2-tailed)

Table 4.8. Uji validitas variable Y (Kinerja)

Variable	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	N	R tabel	Keterangan
Kin 1	.925	.000	35	0.3338	valid
Kin 2	.836	.000	35	0.3338	valid
Kin 3	.849	.000	35	0.3338	valid
Kin 4	.808	.000	35	0.3338	valid
Kin 5	.832	.000	35	0.3338	valid
Kin 6	.773	.000	35	0.3338	valid
Kin 7	.916	.000	35	0.3338	valid
Kin 8	.845	.000	35	0.3338	valid
Kin 9	.825	.000	35	0.3338	valid
Kin10	.790	.000	35	0.3338	valid
Kin 11	.892	.000	35	0.3338	valid
Kin 12	.843	.000	35	0.3338	valid
Kin 13	.843	.000	35	0.3338	valid
Kin 14	.828	.000	35	0.3338	valid
Kin 15	.834	.000	35	0.3338	valid
Kin 16	.813	.000	35	0.3338	valid
Kin 17	.816	.000	35	0.3338	valid
Kin 18	.807	.000	35	0.3338	valid
Kin 19	.834	.000	35	0.3338	valid
Kin 20	.767	.000	35	0.3338	valid
Kin 21	.836	.000	35	0.3338	valid
Kin 22	.853	.000	35	0.3338	valid
Kin 23	.732	.000	35	0.3338	valid
Kin 24	.861	.000	35	0.3338	valid
Kin 25	.845	.000	35	0.3338	valid

25					
----	--	--	--	--	--

*correlations are significant at the level 0.01 level and 0.05 level (2-tailed)

Uji Reliabilitas instrumen

Uji ini untuk mengukur keterhandalan hasil uji penelitian dengan nilai $r \geq 0.60$, sebagaimana table-tabel dibawah ini :

a. Variable Pelatihan (X1)

Table 4.9. Uji Reliabilitas variable X1 (Pelatihan)

	N	%
Cases Valid	35	100
Excluded	0	0
Total	35	100

a. Listwise deletion based on all variables on the procedure

Reliabilitas statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.984	25

Dari hasil uji reliabilitas 25 pernyataan variable X1 didapat nilai cronbach's Alpha : 0.984 dimana $0.984 \geq 0.60$, dengan demikian pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (kehandalan) yang artinya kuesioner akan menghasilkan hasil yang sama atau mendekati walau disebar berapa kalipun.

b. Variable kompensasi (X2)

Table 4.10. Uji Reliabilitas Variabel X2 (Kompensasi)

	N	%
Cases Valid	35	100
Excluded	0	0
Total	35	100

a. Listwise deletion based on all variables on the procedure

Reliabilitas Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.964	25

Dari hasil uji reliabilitas 25 pernyataan variable X2 didapat nilai cronbach's Alpha $0.964 \geq 0.60$ (Reliabel)

c. variable Kinerja Karyawan (Y)

table 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100
Excluded	0	0
Total	35	100

a. Listwise deletion based on all variables on the procedure

Reliabilitas Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.980	25

*correlations is significant at the level 0.01 level

a. Uji korelasi

Table 4.12. Uji korelasi variable X1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja)

	Pelatihan	Kinerja
Pelatihan		
Pearson corelation	1	.742
Sig.(2-tailed)	35	.000
N		35
Kinerja		
Pearson corelation	.742	1
Sig.(2-tailed)	.000	35
N	35	35

Correlation is sig. at the level 0.01 level(2-tailed)

Berdasarkan hasil korelasi table 4.12, interpretasinya Pelatihan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah 0,742, ternyata variable X1 dan Y memiliki Sig. < 0.01 (tingkat signifikansinya > Koefisien 0.05) artinya ada hubungan kuat, positif, significant antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.742.

b. Hubungan Kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Table 4.13. Uji Korelasi Variabel X2 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan)

Correlation

	Kompnsasi	Kinerja
Kompensasi PC	1	.646
Sig.(2-tailed)	35	.000
N		35
Kinerja PC	.646	1
Sig.(2-tailed)	.000	35
N	35	35

**correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Uji koefisien

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besarnya pengaruh simultan variable bebas terhadap variable terikat, yaitu pengaruh variable pelatihan (X1) dan kompensasi (X2)

terhadap variable kinerja karyawan (Y), dengan SPSS. 22, didapat hasil pada table 4.14 berikut:

Table 4.14. Uji Koefisien determinasi Model Summary

model	R	R square	Adjusted r square	Std.error of The estimate
1	.821 ^a	.675	.655	8.01079

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Pelatihan

Keterangan:

1. nilai R: koefisien korelasi X1(Pelatihan) dan X2(kompensasi) dengan kinerja karyawan(Y)
2. nilai R merupakan koefisien korelasi antara: *y-observed dan y-predicted*
- 3 $R\ square\ (r^2) = R^2$
- 4 $R^2\ (R\ square) \times 100\% =$ nilai Kd atau $F = r^2 \times 100\% = (0.821)^2 \times 100\% = 67.5\%$, berarti variable terikat (kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variable bebas Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 67.5%, sisanya 32.5% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji regresi linear berganda

Berdasarkan hasil analisis model regresi linear berganda, pengaruh pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil berikut:

Table 4.15. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandar-dized oeficients		Standardized coefficients	t	(stud kasus pada CV Faída Gemilang, Jatimakmur-Bekasi)
	B	Std.error	Beta		
1(constant)	3.978	12.673		.314	.756
Pelatihan	.542	.108	.567	5.036	.000
Kompensasi	.406	.116	.394	3.497	.001

a. dependent variable kinerja

dari table 4.15. diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1y_1 + b_2y_2$

$$Y = 3.978 + 0.542(X_1) + 0.406(X_2)$$

Yang diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. konstanta sebesar 3.978 menyatakan jika Pelatihan dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 3.978
- b. variable X1(Pelatihan) nilai koefisien regresinya = 0.542, berarti jika Pelatihan meningkat satu satuan dan kompensasi konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.542

- c. Variable X2(kompensasi) nilai koefisien regresinya = 0.406, berarti jika kompensasi meningkat satu satuan dan pelatihan konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.406.

Uji hipotesis Simultan (Uji F)

Dengan analisis Anova (analisis kovarian) dengan uji F digunakan untuk mengetahui apakah analisis regresi tersebut cocok atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana pada table 4.16 berikut:

Table 4.16. Hasil Uji koefisien Regresi secara Simultan (Uji F) ANOVA

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1. Regresi	4261.61	2	2130.80	33.20	.000
on	3	32	7	4	b
Residual	2053.53	34	64.173		
Total	6315.14				
	3				

- a. dependent variable kinerja
- b. Predictors: (constant), kompensasi, pelatihan

Dari table 4.16 nilai $F_{hitung} = 33.204$ dengan nilai sig. 0.00^b dan $\alpha = 0.05$ pada $df_1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = 35 - 3 = 32$, didapat $F_{tabel} 2.052$. dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.204 > 2.052$), maka keputusan menerima H_a dan menolak H_o , artinya Pelatihan dan kompensasi secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis parsial (Uji T),

sebagaimana table 4.17 adalah:

Table 4.17. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandar-dized oeficients		Standardized coefficients	t
	B	Std.error	Beta	
1(constant)	3.978	12.673		.314
Pelatihan	.542	.108	.567	5.036
Kompensasi	.406	.116	.394	3.497

a. dependent variable kinerja

1. Dari table 4.17 didapat t_{hitung} variable Pelatihan (X1) = 5.036 dan t_{tabel} dari 35 responden adalah: 2.03693, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga keputusan pengujian menerima H_a dan menolak H_o , artinya

Pelatihan dan Kinerja karyawan (Y) terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

2. Dari table 4.17 didapat t_{hitung} variable kompensasi (X_2) = 3.497 dan t_{tabel} dari 35 responden adalah: 2.03693, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga keputusan pengujian menerima H_a dan menolak H_0 , artinya Kompensasi dan Kinerja karyawan (Y) terbukti positif dan signifikan

B. Pembahasan

Penelitian oleh Ervin Maratur, (2016) menyimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama pada PT. PLN (Persero) pada nilai signifikan uji T = 0,048 yang kurang dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). (2) 660 dan koefisien determinasi (k_d). (2)

Hal ini juga dapat dilihat pada (Iwan Adhi Prasetyo, 2016) melakukan penelitian dengan kompensasi parsial bagian produksi PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya Bojonegoro, diketahui nilai t_{hitung} = 8,726 > t_{tabel} = 1.99125 pada signifikan kompensasi (X_2), berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Bumi Pakuwon Bojonegoro. (3)

4. KESIMPULAN dan SARAN

4.1. KESIMPULAN

Penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil korelasi (r) antara variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,619 angka ini berada dibawah 0,01 (tingkat signifikasinya lebih besar dari koefisien 0,05). Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil korelasi (r) Kompensasi (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), adalah 0,615 angka ini berada dibawah 0,01 (tingkat signifikasinya lebih besar dari koefisien 0,05). Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kompensasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)
3. Dari pengujian uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,204 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai ini lebih kecil dibanding dengan taraf nyata sebesar 0,05. Dengan demikian maka hasil pengujian hipotesis ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

Pelatihan dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Faida Gemilang). Berdasarkan penelitian ini pelatihan dan kompensasi dapat menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,5% dan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti. Yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas dalam pelatihan, perusahaan sebaiknya membentuk tim pelatih khusus yang menangani pelatihan kerja. Materi pelatihan yang diberikan bisa dikembangkan sesuai dengan baharuan teknologi dan perkembangan permintaan konsumen.
2. Untuk meningkatkan Kompensasi hendaknya pihak perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang sesuai UMR, tunjangan kesehatan serta tunjangan hari tua kepada setiap divisi yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian penghargaan pada setiap divisi tertentu akan meningkatkan kerja sama antar karyawan. Selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar divisi dan karyawandan karyawan merasa nyaman serta lebih giat dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan hendaknya pihak meminimalisir kecurangan karyawan misalnya dengan presensi sidik jari. Dengan hal tersebut karyawan akan lebih disiplin. Hal ini akan membuat karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Veithzal Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada; 2004.
2. ERVIN MARATUR LUMBAN RAJA. PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA SURABAYA UTARA. J Ilmu Manaj [Internet]. 2016;4(3). Available from: <http://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/index.ph>

- p/jim/article/view/17010
3. IWAN ADHI PRASETYO. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA BUMI PAKUWON JAYA BOJONEGORO. *J Ilmu Manaj* [Internet]. 2016;4(1). Available from: <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17474>