

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Kementerian Sosial Republik Indonesia

Hilma Aulia Azzahra¹, Nurvi Oktiani²

*Email: hilma.aulia2511@gmail.com, nurvi.nvk@bsi.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana
Informatika^[1]

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^[2]

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat

Abstrak:

Kementerian Sosial Republik Indonesia (Kemensos RI) didirikan pada 19 Agustus 1945. Awalnya, kementerian ini bernama Departemen Sosial, dan perannya terus berkembang seiring waktu untuk menangani berbagai program kesejahteraan sosial di Indonesia. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Sosial Republik Indonesia adalah bagian dari Kementerian Sosial RI yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kementerian. Pelatihan dan kompensasi merupakan dua faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi SDM Kementerian Sosial Republik Indonesia. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi sdm pada Kementerian Sosial Republik Indonesia dengan sampel berjumlah 62 orang menggunakan metode pengambilan sample purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hal penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia (Kemensos RI) was founded on 19 August 1945. Initially, this ministry was called the Department of Social Affairs, and its role continued to expand over time to handle various social welfare programs in Indonesia. The Human Resources (HR) Division of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia is part of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia which is responsible for managing human resources within the ministry. Training and compensation are two main factors that can influence employee performance in an organization. This research aims to determine the effect of training and compensation on the performance of employees of the HR division of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia. The variables tested in this research are Training, Compensation and Employee Performance. The data used in this research is primary data sourced from distributing questionnaires to employees of the HR division at the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia with a sample of 62 people using a purposive sampling method. Data analysis techniques used in this research include classical assumption testing, multiple regression analysis and hypothesis testing. This research shows that training, compensation partially and simultaneously influence employee performance at the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia.

Keyword: : Training, Compensation, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini yang penuh dengan perubahan dan persaingan yang begitu pesat, berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menghadapi era globalisasi seperti sekarang dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik agar memperoleh kualitas sumber daya manusia yang tinggi yang mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Secara umum, manajemen SDM

pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta berbagai elemen yang terlibat dalam mengelola lembaga pendidikan. Fokus utamanya adalah memastikan keberhasilan dan kemajuan pendidikan melalui optimalisasi potensi manusia yang terlibat di dalamnya (Rubi Babullah, 2024). Menjelaskan bahwa Sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan, kebutuhan, dan pelaksanaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat menunjang strategi yang akan diterapkan guna meningkatkan daya saing pada pasar global dan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif di suatu organisasi (Septiana et al., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pada dasarnya dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen krusial yang berperan dalam menentukan perkembangan Perusahaan.

Menurut (Syahputra & Nainggolan, 2022) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga.

Berdasarkan pendapat (Dahri & Putra, 2024) dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Menurut (Setiawan & Dewi, 2020), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.

Sedangkan menurut (Sutrisno et al., 2022) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh (Masturi et al., 2021).

Sedangkan Menurut (Arifin & Nurcaya, 2020) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sumber daya manusia (SDM), juga dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah komponen yang paling penting dalam instansi pemerintahan. Pegawai ASN yang profesional dan kompeten harus mendukung tugas besar birokrasi sektor publik dalam menyediakan layanan publik. Alasan dalam hal ini adalah pegawai ASN tersebut, mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pada instansi pemerintah dapat dicapai dengan perencanaan, sedangkan efisiensi berarti bahwa pekerjaan saat ini dapat diselesaikan dengan benar, terorganisir, dan sesuai jadwal. Kualitas Pegawai ASN merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja instansi. Oleh karena itu, diperlukan pegawai ASN dengan kompetensi tinggi yang nantinya akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang dapat dilakukan instansi pemerintah dalam upaya menciptakan pegawai ASN yang kompeten yaitu dengan diadakan pelatihan untuk meningkatkan pengabdian, kualitas, keahlian, kemampuan, dan keterampilan pegawai ASN. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Divisi SDM Kementerian Sosial permasalahan pelatihan utama meliputi kurangnya standar pelatihan, keterbatasan sistem monitoring dan evaluasi (Monev), metode pembelajaran yang kurang efektif, serta rendahnya motivasi ASN dalam mengikuti pelatihan. Dengan adanya krisis talenta global dan kebutuhan akan peningkatan keterampilan di era digital, diperlukan strategi pelatihan yang lebih terstruktur dan inovatif agar ASN dapat beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berkembang.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung) dan non finansial (kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap). Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan. Beberapa permasalahan utama meliputi ketidaksesuaian besaran gaji dengan beban kerja, keterlambatan pembayaran, serta ketimpangan kompensasi antara daerah dan pusat. Selain itu, kurangnya transparansi dalam mekanisme pemberian gaji dan tunjangan sering menimbulkan ketidakpuasan di kalangan ASN. Selain permasalahan struktural, insentif berbasis kinerja yang kurang optimal juga menyebabkan rendahnya motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tunjangan risiko bagi ASN yang menangani bidang sosial, seperti bencana alam dan bantuan sosial, masih dianggap tidak memadai. Jaminan kesejahteraan, termasuk perlindungan sosial dan fasilitas non-gaji, juga dirasa kurang dalam mendukung kebutuhan jangka panjang pegawai. Tantangan lain adalah lambatnya penyesuaian gaji ASN yang tidak sebanding dengan tingkat inflasi, sehingga daya beli mereka semakin menurun. Sistem pengelolaan insentif yang tidak merata dan adanya kebijakan penghapusan insentif semakin memperburuk kondisi kompensasi di instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dalam sistem kompensasi

ASN agar lebih adil, transparan, dan kompetitif guna meningkatkan kesejahteraan pegawai serta menarik talenta terbaik ke sektor pemerintahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien.

permasalahan utama adalah beban kerja yang tidak seimbang, terutama saat proses rekrutmen massal atau promosi pegawai, yang menyebabkan stres tinggi dan menurunnya produktivitas. Selain itu, kurangnya kompetensi pegawai dalam penggunaan teknologi modern dan minimnya pelatihan lanjutan juga berdampak pada lambatnya proses administrasi. Ketidakefisienan dalam proses administrasi, seperti pengelolaan data karyawan yang masih manual dan sistem teknologi yang kurang terintegrasi, menyebabkan keterlambatan dalam penggajian dan administrasi tunjangan. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang tidak transparan membuat ASN merasa kurang dihargai, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Masalah lain yang dihadapi adalah pemanfaatan teknologi yang rendah, di mana sistem HRIS atau e-Kinerja tidak digunakan secara optimal, sehingga tugas administratif menjadi lebih berat.

Faktor lain yang memperburuk kinerja adalah rendahnya motivasi kerja, kurangnya koordinasi antarunit kerja, serta ketidakpatuhan terhadap regulasi karena kurangnya pemahaman terhadap aturan terbaru. Selain itu, keterbatasan fasilitas kerja dan minimnya program pengembangan pegawai membuat ASN merasa stagnan dalam karier mereka. Untuk meningkatkan kinerja ASN, perlu adanya reformasi dalam sistem kerja, peningkatan pemanfaatan teknologi, serta pengembangan kebijakan yang lebih adil dan transparan dalam aspek kompensasi, insentif, serta pelatihan pegawai.

Tujuan pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Signifikan antar Pelatihan terhadap kinerja pegawai divisi SDM Kementerian Sosial
2. Untuk mengetahui Kompensasi memiliki pengaruh yang farsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi SDM.
3. Untuk mengetahui Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan divisi sdm kementerian sosial.

Dimensi dan indikator Menurut penelitian Mangkunegara yang dimuat dalam (Rachmania & Khoiri, 2022, antara lain sebagai berikut:

1. Instruktur:

Pelatih atau instruktur pelatihan harus memenuhi persyaratan kualifikasi antara lain, memiliki kredensial yang tepat, memiliki pengetahuan terkait materi pelatihan, mampu menciptakan motivasi terhadap peserta pelatihan

2. Peserta Pelatihan:

Selain memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dan memiliki kredensial yang sesuai, peserta pelatihan juga harus menunjukkan sikap positif dan mau belajar.

3. Materi Pelatihan:

Materi pelatihan harus memberikan materi pelatihan yang up-to-date sehingga peserta menyadari akan pembaruan yang ada diperusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

4. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan akan lebih efektif jika menggunakan komponen dan materi peserta pelatihan

5. Kualifikasi Peserta:

Tujuan pelatihan berfokus pada membangun rencana tindakan, mengidentifikasi tujuan, dan memprediksi hasil. Peserta juga harus mengetahui tujuan pelatihan untuk lebih memahami apa yang mereka pelajari.

Indikator kompensasi menurut (Prawira, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah pembayaran dengan jangka waktu tetap yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja.

2. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji karena prestasi yang diraih karyawan. Biasanya insentif setiap karyawan tidak sama, melainkan menyesuaikan pencapaian masing-masing.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tidak selalu tentang uang, tunjangan juga bisa dari jaminan kesehatan, jaminan hari tua, tunjangan jabatan dan sebagainya.

4. Fasilitas

Ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan juga dinilai sebagai indikator dan kompensasi.

5. Jenjang karir

Program kenaikan jenjang karir diberikan pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja

Perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dilingkungan kerja.

Menurut Robbins dalam jurnal (Umra Syitah et al., 2019) mengungkapkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas:

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas :

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu :

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

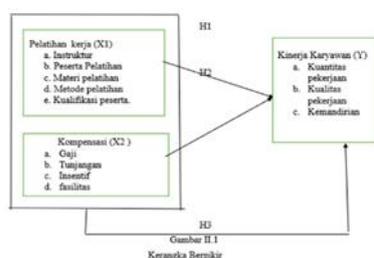
4) Efektivitas:

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang dimana mempunyai komitmen kerja karyawan terhadap kantor tersebut.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

1. H0: Diduga bahwa pelatihan karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Sosial Ri
2. H1: Diduga bahwa pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Sosial Ri
3. H0: Diduga bahwa Kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Sosial Ri
4. H1: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Sosial Ri
5. H0: Diduga bahwa Pelatihan Karyawan dan Kompensasi secara Bersama-sama tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian sosial Ri
6. H1: Diduga bahwa Pelatihan Karyawan dan Kompensasi secara Bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian sosial Ri

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan statistika .Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan Kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Menurut (Alifa, Islah, Normansyah, 2020) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pedekatan didalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan , penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Kementerian Sosial Ri dengan metode kuantitatif regresi linear berganda.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk megetahui keberadaan nilai variabel mandiri ,baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. (Rinaldi, 2022) penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih.

Oleh (Iii & Penelitian, 2018) Populasi yaitu daerah penyamaraan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan populasi terbatas dikarenakan sedikitnya jumlah pegawai yang terdapat pada di Kementerian Sosial RI . Adapun populasi yang akan diteliti dalam riset ini adalah seluruh pegawai pada Kementerian Sosial RI sebanyak 62 responden.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut (Murtadho, 2021) Sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Adapun sampel yang peneliti ambil menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 62 Pegawai Kementerian Sosil RITeknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan menggunakan program software IBM SPSS Statistics 24. Data tersebut diolah melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Alat pengolahan data dalam penelitian ini adalah software IBM SPSS Statistics 24. (Suryani et al., 2019)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Kementerian Sosial Republik Indonesia. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

3.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Pelatihan(X1)

Variabel	Butir Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
pelatihan (X1)	X1	0.2461	0.715	Variabel
	X2	0.2461	0.539	Variabel
	X3	0.2461	0.559	Variabel
	X4	0.2461	0.741	Variabel
	X5	0.2461	0.755	Variabel
	X6	0.2461	0.730	Variabel
	X7	0.2461	0.725	Variabel
	X8	0.2461	0.717	Variabel
	X9	0.2461	0.725	Variabel
	X10	0.2461	0.794	Variabel
	X11	0.2461	0.856	Variabel
	X12	0.2461	0.717	Variabel
	X13	0.2461	0.790	Variabel
	X14	0.2461	0.841	Variabel
	X15	0.2461	0.780	Variabel
	X16	0.2461	0.820	Variabel
	X17	0.2461	0.886	Variabel
	X18	0.2461	0.754	Variabel
	X19	0.2461	0.764	Variabel
	X20	0.2461	0.815	Variabel
	X21	0.2461	0.855	Variabel
	X22	0.2461	0.733	Variabel
	X23	0.2461	0.857	Variabel
	X24	0.2461	0.806	Variabel
	X25	0.2461	0.701	Variabel
	X26	0.2461	0.800	Variabel
	X27	0.2461	0.793	Variabel
	X28	0.2461	0.811	Variabel
	X29	0.2461	0.841	Variabel
	X30	0.2461	0.869	Variabel

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

X2_1	0.2461	0.800	Variabel
X2_2	0.2461	0.874	Variabel
X2_3	0.2461	0.951	Variabel
X2_4	0.2461	0.778	Variabel
X2_5	0.2461	0.746	Variabel
X2_6	0.2461	0.706	Variabel
X2_7	0.2461	0.704	Variabel
X2_8	0.2461	0.683	Variabel
X2_9	0.2461	0.804	Variabel
X2_10	0.2461	0.700	Variabel
X2_11	0.2461	0.805	Variabel
X2_12	0.2461	0.818	Variabel
X2_13	0.2461	0.739	Variabel
X2_14	0.2461	0.739	Variabel
X2_15	0.2461	0.882	Variabel
X2_16	0.2461	0.835	Variabel
X2_17	0.2461	0.877	Variabel
X2_18	0.2461	0.881	Variabel
X2_19	0.2461	0.900	Variabel
X2_20	0.2461	0.713	Variabel
X2_21	0.2461	0.884	Variabel
X2_22	0.2461	0.706	Variabel
X2_23	0.2461	0.782	Variabel
X2_24	0.2461	0.718	Variabel
X2_25	0.2461	0.729	Variabel
X2_26	0.2461	0.811	Variabel
X2_27	0.2461	0.835	Variabel
X2_28	0.2461	0.784	Variabel
X2_29	0.2461	0.771	Variabel
X2_30	0.2461	0.859	Variabel

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Y1	0.2461	0.539	Variabel
Y2	0.2461	0.665	Variabel
Y3	0.2461	0.736	Variabel
Y4	0.2461	0.716	Variabel
Y5	0.2461	0.792	Variabel
Y6	0.2461	0.737	Variabel
Y7	0.2461	0.788	Variabel
Y8	0.2461	0.720	Variabel
Y9	0.2461	0.789	Variabel
Y10	0.2461	0.770	Variabel
Y11	0.2461	0.840	Variabel
Y12	0.2461	0.814	Variabel

Y13	0.2461	0.862	Variabel
Y14	0.2461	0.805	Variabel
Y15	0.2461	0.699	Variabel
Y16	0.2461	0.787	Variabel
Y17	0.2461	0.818	Variabel
Y18	0.2461	0.802	Variabel
Y19	0.2461	0.809	Variabel
Y20	0.2461	0.748	Variabel
Y21	0.2461	0.687	Variabel
Y22	0.2461	0.808	Variabel
Y23	0.2461	0.764	Variabel
Y24	0.2461	0.787	Variabel
Y25	0.2461	0.796	Variabel
Y26	0.2461	0.784	Variabel
Y27	0.2461	0.718	Variabel
Y28	0.2461	0.755	Variabel
Y29	0.2461	0.799	Variabel
Y30	0.2461	0.685	Variabel

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan. lebih besar jika dibandingkan dengan nilai rTabel.

Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

2. Uji Reabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Pelatihan	0.976	Reliabel
Kompensasi	0.976	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.974	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha >0.60 yaitu 0.976 pada variabel pelatihan , 0.976 pada variabel kompensasi kerja, dan 0.974 pada variabel kinerja karyawan. Jadi, nilai-nilai tersebut dapat dikatakan ideal dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut reliabel

3.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

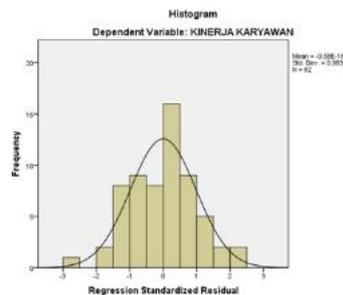
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N.		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.35818283
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.062
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah (2024)

hasil normalitas data tersebut, nilai signifikan yang didapatkan dalam uji normalitas yaitu 0.87 artinya nilai diuji tersebut lebih besar dari pada nilai signifikan > 0.05 . Maka dapat dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini memiliki distribusi data yang normal. Dengan menggunakan

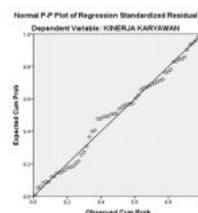
Tingkat kepercayaan yang lebih tinggi berarti hasil penelitian ini lebih signifikan.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas dalam bentuk Histogram



Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Uji Normalitas dalam bentuk P Plot

Pada kedua gambar diatas, menunjukkan bahwa data memiliki pola distribusi yang seragam, sesuai dengan distribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

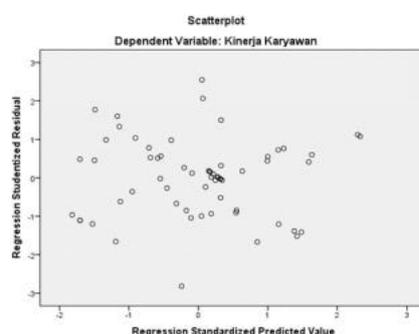
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.911	5.349		1.853	.069
	pelatihan	-.049	.066	-.145	-.744	.460
	kompensasi	.021	.062	.066	.339	.736

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data digambar IV.13 diatas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan (X1) nilai signifikansi sebesar 0.460 lebih besar 0.05 maka variabel pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan untuk variabel kompensasi (X2) nilai signifikansi sebesar 0.736 lebih besar dari 0.05 maka variabel kompensasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam bentuk Scatterplot

Maka hasil diatas dapat dikatakan bahwa titik-titik data menyebar tidak rata dan tidak menggambarkan pola tertentu

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.598	8.661		4.109	.000		
	PELATIHAN	.313	.106	.359	2.945	.005	.443	2.257
	KOMPENSASI	.392	.100	.477	3.915	.000	.443	2.257

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel 4.14, diperoleh informasi bahwa semua variabel (X) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.10, seperti variabel pelatihan (X1) dengan nilai 0.443 dan variabel kompensasi (X2) dengan nilai 0.392. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (x2) adalah 2.257, dengan yang berada dibawah batas 10.00. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel pelatihan dan kompensasi dalam analisis ini.

3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.590	8.661		4.109	.000
	pelatihan	.313	.106	.359	2.945	.005
	kompensasi	.392	.100	.477	3.915	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$Y = 35.590 + 0.313 X_1 + 0.392 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

Koefersiern-koefesien hasil dari perrsamaan rergeresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 35.590 merupakan konstanta atau keadaan atau saat variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35.590 dengan asumsi jika variabel independen yaitu pelatihan dan kompensasi bernilai 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 35.590.

2. Variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien dari variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.313. sehingga variabel pelatihan mengalami keturunan satu satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 3,13%.

3. Variabel kompensasi (x2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien dari variabel kompensasi (x2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.392. sehingga variabel mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 3.92%.

3.4 Uji Hipotesis

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2); (n-k-1)$$

$$= t(0.05/2); (62 - 2 - 1)$$

$$= t(0.025); (59)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.001$$

TABEL IV 15
Hasil Uji t Secara Parsial Pelatihan dan Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.590	8.661		4.109	.000
	pelatihan	.313	.106	.359	2.945	.005
	kompensasi	.392	.100	.477	3.915	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

GAMBAR 9

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan gambar IV. di atas, dapat di amati pada baris kolom t dan Sig. untuk uji hipotesis dengan uji t secara parsial, berikut penjelasan uji hipotesis:

1. Uji hipotesis pertama (H1)

Diketahui untuk pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai t hitung 2.945 > t tabel 2.001 dan nilai Sig. sebesar 0.05 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima

dan H_0 di terima yang artinya adanya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.

2. Uji hipotesis kedua (H_2)

Diketahui untuk pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai t hitung $3.915 > t$ tabel 2.001 dan nilai Sig. sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 di terima dan H_0 di tolak yang artinya adanya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa, uji hipotesis pertama (H_1) sebesar 2.945 dan hipotesis ke dua (H_2) sebesar 3.915. keduanya memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 2.001. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada masing-masing variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.

4.2.9. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom F dan Sig. pada tabel model ANOVA dengan taraf signifikan < 0.05 . Untuk nilai F tabel diperlukan rumus perhitungan, sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = F(k) ; (n-k)$$

$$= F(2) ; (62 - 2)$$

$$= F(2) ; (60)$$

$$F \text{ tabel} = 3.15$$

Berikut ini olah data hasil uji F pada variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Berikut ini adalah hasil uji F.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6090.831	1	6090.831	74.768	.000 ^b
	Residual	4887.766	60	81.463		
	Total	10978.597	61			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: Data diolah (2024)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24

Dapat diketahui bahwa untuk rumus $df = (n-k-1)$ ($65-2-1=62$) didapat angka f tabel sebesar 3.145. Dari hasil output SPSS diatas pada gambar IV.10 diketahui nilai f hitung statistik sebesar 74.768 > 3.145 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatih (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

4.2.10 .Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan pengolahan datanya, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi secara parsial dan simultan pada Model Summary dengan penggunaan software SPSS.24 sebagai berikut:

4.8.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Berikut ini olah data hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut

Tabel IV. 17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.503	9.45907

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

GAMBAR 11

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Hasil Uji determinasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar IV.16 di atas, dapat di amati pada baris kolom R Square untuk uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel bebas pelatihan (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0.511. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pelatihan(X1) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 5.11%, sedangkan sisanya sebesar 41.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Berikut ini olah data hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.547	9.02567

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

GAMBAR 12

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi

Berdasarkan gambar IV.17 di atas, dapat di amati pada baris kolom R Square untuk uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel bebas Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0.555. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi (X2) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 5.55%, sedangkan sisanya sebesar 4,45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

Pada hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel pelatihan kerja(X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja lebih berkontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.511%, dibandingkan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 0.555%. Hal ini menunjukkan bahwa Kementerian Sosial Republik Indonesia harus lebih memperhatikan apa yang menjadi kekurangan pada sarana dan prasarana.

4.2.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berikut ini olah data hasil uji koefisien determinasi secara simultan pada

variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

TABEL IV.18

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.599	8.49867

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

GAMBAR 13

Sumber : Data di olah SPSS 24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar IV.18 di atas, pada baris kolom R Square untuk uji koefisien determinasi secara simultan pada variabel bebas Pelatihan (X1) dan Kompensasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0.612. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 51.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

4.2.13. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi yang sudah peneliti olah menggunakan SPSS 24:

Tabel IV. 19

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		pelatihan	kinerja karyawan
pelatihan	Pearson Correlation	1	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

GAMBAR 14

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan output SPSS yang ada digambar IV.12 Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2) yakni $0.000 < 0.005$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang ada di penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan, diperoleh juga nilai koefisien korelasi untuk variabel pelatihan (X1) dan variabel (X2) yakni sebesar 0,849. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan (korelasi) antar variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2) sangat kuat.

4.2.14. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Sosial

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah peneliti olah menggunakan SPSS 24. Maka mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kementerian sosial republik indonesia dengan hasil t hitung statistik yaitu sebesar $2.945 < 1.670$. dengan nilai signifikan $0.05 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima dan H0 di

terima yang artinya adanya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada kementerian sosial dengan hasil t hitung statistik sebesar $3.915 > 1.6170$ berada di daerah penerimaan sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dinyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di kementerian sosial republik indonesia.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada kementerian sosial pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan dimana hasil uji f didapatkan nilai f hitung sebesar $74.768 > 3.15$. karena nilai f hitung lebih besar dari tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya, ada pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di kementerian sosial, jadi dapat ditarik kesimpulan, jika pelatihan dan kompensasi dilaksanakan secara bersama-sama maka kinerja pun akan semakin meningkat.

4.3. Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini, Kementerian sosial harus dapat meningkatkan kompensasi agar kinerja karyawan pun dapat meningkat. Rendahnya kinerja yang diakibatkan oleh kurangnya kompensasi seorang karyawan, apabila dibiarkan berlarut-larut maka akan menghambat produktivitas karyawan tersebut serta dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuannya

4.5 Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berusaha melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih ketrebatan yaitu:

Faktor-faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya meneliti 2 variabel bebas, sementara masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun tidak diteliti oleh peneliti, selain itu terdapat pada penyebaran kuesioner melalui google form. Hal ini juga menjadi keterbatasan penelitian karena peneliti kurang mengeksplor lebih dalam tentang perusahaan serta wawancara hanya melakukan wawancara dengan beberapa pihak saja

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi SDM Kementerian Sosial Republik Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berbagai macam faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan dan kompensasi. menyadari hal tersebut peningkatan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan. Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung baik buruknya kinerja sumber daya dari perusahaan itu sendiri. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pegawai ASN dengan kompetensi tinggi. Hal yang dapat dilakukan instansi pemerintah dalam upaya menciptakan pegawai ASN yang kompeten yaitu dengan diadakan pelatihan.
2. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan. Ada beberapa aspek masalah kompensasi di Kementerian Sosial diantaranya berupa ketidaksesuaian besaran kompensasi, masalah tunjangan jaminan kesejahteraan.

3. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga maanager akan berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal.

SARAN

Untuk menyelesaikan masalah-masalah ini, mungkin ada peningkatan kejelasan tentang bagaimana kompensasi dibayarkan, reformasi sistem penilaian kinerja yang lebih adil, dan alokasi anggaran yang lebih efisien untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, penting untuk mempromosikan budaya yang menghargai kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Abarca, R. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 15.
- Alifa, Islah, Normansyah, I. (2020). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fauzi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah Dan Cibeber Kabupaten Lebak.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & He