

## **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Grahamakmur Ciptapratama Kendari**

Dian Rachmawati, Edi Mulyadi, Ade Indra Permana

PT. Grahamakmur Ciptapratama Kendari, Indonesia, 15118

e-mail : Spv\_qa@ranchmarket.co.id

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sejumlah 193 responden. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil pengujian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kinerja organisasi memperkuat pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### *Abstract*

*The purpose of this research is to determine the influence of training, compensation and work motivation on job satisfaction in improving employee performance. The type of research used is quantitative method research. The sampling technique uses a saturated sampling technique, namely taking the entire population to be used as a sample, namely 193 respondents. Data collection methods are observation, interviews and questionnaires. The test results stated that training had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Compensation influences employee job satisfaction. Work motivation influences employee job satisfaction. Organizational performance strengthens the influence of training on employee job satisfaction. Compensation for employee job satisfaction. Work Motivation on employee job satisfaction. Based on the results of the F test, it is stated that training, compensation and work motivation simultaneously influence employee job satisfaction.*

*Keywords: Training, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting bagi suatu organisasi dalam perusahaan, Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi serta kompensasi yang layak dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih baik. Tinggi rendahnya keterampilan, pengetahuan dan motivasi kerja karyawan dapat memengaruhi kemampuan setiap perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pengetahuan, Kompensasi, Keterampilan dan Motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar mereka menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang terampil dan sangat dibutuhkan demi kemajuan perusahaan.

Pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistemik perusahaan dalam meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi serta tugas-tugas jabatannya (Simmamora, 2004). Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan, pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaannya.

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya (Usmara, 2006). Kompensasi merupakan bentuk imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Artinya, kompensasi juga bisa dikatakan sebagai benefit yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya sehingga dengan adanya hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Erialdy, 2023) dalam mendorong serta memotivasi karyawan agar selalu bekerja giat.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti ketiga hal tersebut, yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## B. Metode

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menggunakan populasi sampel adalah karyawan PT. Grahamakmur Ciptapratama Kendari. sebanyak 193 orang.

Teknik Pengujian Instrumen melalui (1). Uji Validitas, bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (2) Uji Reliabilitas, digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur

yang sama. (3) Uji Asumsi Klasik (4) Uji Multikolinieritas, untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Untuk Teknik Analisis Data melalui Analisis Regresi berganda, Pengujian Hipotesis. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang significant variabel bebas yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara individu terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Uji F (secara bersama-sama), dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel - variabel bebas yaitu pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### C. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Hasil Analisis

- a. Analisis tanggapan responden terhadap pertanyaan pada variabel pelatihan, (1) Perusahaan selalu mengadakan variasi jabatan sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki, (2) Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk meningkatkan kelincahan mental berpikir dari segala arah, (3) Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi, (4) Perusahaan meningkatkan rasa ingin tahu dan pengetahuan saya dan (5) Perusahaan mengembangkan kecepatan para karyawan dalam melakukan tugas, terlihat pada table 1, di bawah ini

Tabel. 1

Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Pelatihan

Pelatihan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Pertanyaan 1	Frequency	45	79	27	25	17	193
	Percent (%)	23%	41%	14%	13%	9%	100%
Pertanyaan 2	Frequency	86	47	33	20	7	193
	Percent (%)	45%	24%	17%	10%	4%	100%
Pertanyaan 3	Frequency	73	38	49	22	11	193
	Percent (%)	38%	20%	25%	11%	6%	100%
Pertanyaan 4	Frequency	60	72	41	15	5	193
	Percent (%)	31%	37%	21%	8%	3%	100%
Pertanyaan 5	Frequency	77	29	55	26	6	193
	Percent (%)	40%	15%	28%	13%	3%	100%

- b. Analisis tanggapan responden terhadap pertanyaan pada variabel motivasi, (1) Perusahaan memberikan saya jaminan dan kesehatan dalam bekerja, (2) Perusahaan memberikan kebebasan kepada saya untuk melakukan hal-hal yang baru mengenai pekerjaan, (3) Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, (4) Perusahaan bersikap adil pada karyawan tanpa membedakan jenis- jenis pekerjaan dan (5) Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, seperti yang terlihat pada tabel 2, di bawah ini

Tabel. 2  
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Motivasi

Motivasi	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Pertanyaan 1	Frequency	94	64	24	8	3	193
	Percent (%)	49%	33%	12%	4%	2%	100%
Pertanyaan 2	Frequency	76	53	41	18	5	193
	Percent (%)	39%	27%	21%	9%	3%	100%
Pertanyaan 3	Frequency	45	79	27	25	17	193
	Percent (%)	23%	41%	14%	13%	9%	100%
Pertanyaan 4	Frequency	102	52	23	11	5	193
	Percent (%)	53%	27%	12%	6%	3%	100%
Pertanyaan 5	Frequency	60	72	41	15	5	193
	Percent (%)	31%	37%	21%	8%	3%	100%

- c. Analisis tanggapan responden terhadap pertanyaan pada variabel kompensasi (1) Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, (2) Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan, (3) Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan Kesehatan dalam bekerja di perusahaan, (4) Karyawan mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan (5) Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan, seperti yang terlihat pada tabel 3, di bawah ini

Tabel. 3  
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kompensasi

Kompensasi	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Pertanyaan 1	Frequency	66	79	27	10	11	193
	Percent (%)	34%	41%	14%	5%	6%	100%
Pertanyaan 2	Frequency	77	73	27	14	2	193
	Percent (%)	40%	38%	14%	7%	1%	100%
Pertanyaan 3	Frequency	57	85	35	14	2	193
	Percent (%)	30%	44%	18%	7%	1%	100%
Pertanyaan 4	Frequency	33	60	77	20	3	193
	Percent (%)	17%	31%	40%	10%	2%	100%
Pertanyaan 5	Frequency	66	79	27	10	11	193
	Percent (%)	34%	41%	14%	5%	6%	100%

- d. Analisis tanggapan responden terhadap pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (1) Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, (2) Atasan saya selalu mengawasi saya dalam bekerja dan rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawannya, (3) Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja dan

motivasi dari atasan, (4) Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap bekerja agar semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin dan (5) Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga prestasi masing-masing karyawan dapat diketahui, seperti yang terlihat pada tabel 4, di bawah ini

Tabel. 4  
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Pertanyaan 1	Frequency	45	79	27	25	17	193
	Percent (%)	23%	41%	14%	13%	9%	100%
Pertanyaan 2	Frequency	23%	41%	14%	13%	9%	100%
	Percent (%)	60	72	41	15	5	193
Pertanyaan 3	Frequency	94	64	24	8	3	193
	Percent (%)	49%	33%	12%	4%	2%	100%
Pertanyaan 4	Frequency	77	29	55	26	6	193
	Percent (%)	40%	15%	28%	13%	3%	100%
Pertanyaan 5	Frequency	33	60	77	20	3	193
	Percent (%)	17%	31%	40%	10%	2%	100%

- e. Analisis tanggapan responden terhadap pertanyaan pada variabel Kinerja, (1) Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, (2) Saya mampu menganalisis data/ informasi yang telah tersedia di perusahaan, (3) Saya tidak pernah gagal dalam menggunakan mesin atau peralatan, (4) Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di perusahaan dan (5) Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya, seperti yang terlihat pada tabel 5, di bawah ini

Tabel. 5  
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Kinerja

Kinerja	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Pertanyaan 1	Frequency	82	53	26	26	6	193
	Percent (%)	42%	27%	13%	13%	3%	100%
Pertanyaan 2	Frequency	33	60	77	20	3	193
	Percent (%)	17%	31%	40%	10%	2%	100%
Pertanyaan 3	Frequency	31	41	44	55	22	193
	Percent (%)	16%	21%	23%	28%	11%	100%
Pertanyaan 4	Frequency	73	38	49	22	11	193
	Percent (%)	38%	20%	25%	11%	6%	100%
Pertanyaan 5	Frequency	73	44	48	13	15	193
	Percent (%)	38%	23%	25%	7%	8%	100%

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Pelatihan

- Kriteria Pengujian  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Kesimpulannya bahwa pelatihan nilai  $t_{hitung}$  (2,913)  $>$   $t_{tabel}$  (1.970), maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima); motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.

### b. Motivasi

- Kriteria Pengujian  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Kesimpulannya bahwa motivasi  $t_{hitung}$  (2,647)  $>$   $t_{tabel}$  (1.970), maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima); motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.

### c. Kompensasi

- Kriteria Pengujian  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Kesimpulannya bahwa kompensasi  $t_{hitung}$  (2,244)  $>$   $t_{tabel}$  (1.970), maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima); kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.

## 3. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengaruh pelatihan, Kompensasi dan motivasi, secara serentak terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi secara serentak terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi, secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel .6 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.251	2	2.626	6.879	.003 <sup>a</sup>
	Residual	17.783	47	.378		
	Total	23.034	49			
	Total	23.034	49			

Predictor : (Constant), Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi  
 Dependent Variable : Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik yang tertera pada tabel 5.19, diperoleh nilai F sebesar 6,879 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi, secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja Karyawan.

#### D. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, seara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi dan nilai thitung sebesar  $(2,913) > (1,970)$  ttabel hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Karena Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena semakin tinggi perpepsi kepuasan kerja karyawan terhadap pelatihan maka akan diikuti pula oleh kepuasan kerja tersebut dengan menciptakan program pelatihan bagi karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t, seara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi dan nilai thitung sebesar  $(2,647) > (1,970)$  ttabel. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Karena motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dengan adanya dukungan positif dari pihak manajemen dalam bentuk rewards maka secara tidak langsung akan timbul motivasi untuk memberikan hal yang terbaik sehingga menimbulkan kepuasan kerja dan tercapainya tujuan bersama di perusahaan tersebut
3. Berdasarkan hasil uji t, seara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi dan nilai thitung sebesar  $(2,244) > (1,970)$ ttabel . hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Karena kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena jika kompensasi yang diterima karyawan sebanding atau lebih baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin beragam dengan demikian keppuasan kerja karyawan

akan semakin baik.

4. Pelatihan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara serentak secara bersamaan dilihat dari nilai uji F sebesar 6,879 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Perusahaan akan mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan dengan melaksanakan program training secara rutin sesuai dengan kebutuhan dengan memberikan motivasi (dukungan) serta rewards untuk memberikan tingkat kepuasan demi mendapatkan kinerja karyawan.

## Referensi

- Amir, Mohamad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bernardin, H. John and Joice E. A. Russell, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill Book Co.
- Covey, Stephen R. 2007, *Principle Centered Leadership*, Alih Bahasa: Julius Sanjaya, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary (2000): *Human Resource Management*, International Edition, 8th Ed. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Dubrin, A. J. (2013). *Essentials of Management* (9th Eds). Cengage Learning
- Elnaga, A., & Imran, A. (2017). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222- 1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2017
- Erialdy. (2023). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 8(5), 55.
- Haryati, R Ati. 2019. "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3(1): 91-98.
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels: Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under Indirect Observation*, Part I. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Kurnia, Ridwan Mawala, and Meilanny Budiarti Santoso. 2018. "Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L Unpad." *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1(2): 108.
- Leila Moradi, 2018, The Effect of Organizational Commitment and E-training on E-tourism Job Performance, *International Journal Advanced Science*, ISSN: 2088-5334, Vol. 3 No. 5 Agustus 2013
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th Eds.). Cengage Learning.

- Mangkuprawira, Hubbeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Niati, D. R., Musannip, Z., Siregar, E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development : The Role of Motivation as Intervening Variable.
- Pruijt, Hans (2003) "Performance and Quality of Work Life", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 13.p.389-400.
- Rendra Wahyu Setiawan, Maria Magdalena, 2017, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur, *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016
- Rogers Dome , 2017, Moderating Effect of Employee Training on the Relationship between Organizational Commitment and Employee Performance among Insurance Firms in Eldoret, Kenya, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845, Volume 22, Issue 11, Ver. 6 (November. 2017) PP 53-59
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Manajemen SDM*
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Management* (11 th eds.). John Willey & Sons, Inc.
- Sebayang, Y. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Food and Beverage Department Pada the Hill Hotel & Resort. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 55-62.
- Subari and Hanes Riady, 2015, Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Per-formance, Moderated By Internal Communications, *American Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145, DOI: 10.1163
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wartono, Tri. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)* 1(2): 56-61.