

JMWE

by Pak Rudi 13

Submission date: 13-Feb-2024 08:49AM (UTC+0700)

Submission ID: 2293373206

File name: Dr._Rudy_Haryanto_JMWE.pdf (992.84K)

Word count: 5083

Character count: 32780

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur

Miladiyahati Isnaini¹, Hanifah Fauziyah², Aliva Riwana³, Unsilaturohmah⁴,
Rudy Haryanto⁵

¹Pascasarjana Ekonomi Syariah IAIN Madura, miladiyahati07@gmail.com

²Pascasarjana Ekonomi Syariah IAIN Madura, fauziyahhanifah58@gmail.com

³Pascasarjana Ekonomi Syariah IAIN Madura, alivariwana0103@gmail.com

⁴Pascasarjana Ekonomi Syariah IAIN Madura, unsilaturohmah92@gmail.com

⁵Dosen Institut Agama Islam Negeri Madura, rudy@iainmadura.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan kantor pusat BMT NU Jawa Timur. Metode yang dipakai kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Pengumpulan data dilakukan dengan jalan menyebarkan kuesioner menggunakan media *google form*. Sebanyak 42 karyawan menjadi sampel penelitian. Jenis pengambilan sampel tergolong pada *non probability sampling* teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif sedikit. Temuan penelitian diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan kompensasi memperoleh nilai sig. $0,01 < 0,05$ sehingga dinyatakan ada berpengaruh terhadap kinerja. Uji F diperoleh $F_{hitung} 23,533 > F_{tabel} 3,232$ artinya pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 54,7% dan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation parasially and simultaneously on employee performance at BMT NU Jawa Timur. The method used is quantitative. The data analysis technique used is descriptive statistics multiple linear regression with the help of SPSS 25. The data collection was done by distributing questionnaires using google form media. A total of 42 employees became the research sample. The type of sampling is classified as non-probability sampling saturated sampling technique because the population is less people. The research findings obtained that training has a significant effect on performance with a sig value. $0.000 < 0.05$. While compensation obtained a sig value. $0.01 > 0.05$ so it is stated that it has no effect on performance. The F test obtained $23,533 > 3,232$ means that training and compensation simultaneously affect employee performance. The amount of influence given by training and compensation variables on performance is 54.7% and the remaining 45.3% is influenced by various variables not examined.

Keywords : Training, Compensation, Performance

A. PENDAHULUAN

Peran dari sumber daya manusia dalam organisasi baik dalam usaha jasa maupun produksi menjadi penentu keberhasilan menuju hal yang di cita-citakan. Marnis (2008) Sumber daya manusia dalam hal ini tidak sebatas kegiatan fisik saja. Lebih dari itu, secara luas mencakup kegiatan non fisik seperti kemampuan daya pikir, kreativitas yang dimiliki setiap individu. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa mendorong terealisasinya tujuan perusahaan dalam jangka pendek maupun



2
jangka panjang. Setiap perusahaan pastilah menginginkan progres yang lebih baik dari sebelumnya, sebab kondisi sosial akan selalu mengalami perubahan seiring perkembangan zaman. Jika tidak mengimbangi dengan perubahan yang terjadi maka perusahaan akan mengalami stagnasi akibatnya sasaran yang dituju tidak akan pernah tercapai. Oleh sebab itu, manusia sebagai pelaku utama dalam kegiatan ekonomi harus membekali diri dengan kemampuan yang baik. Dewasa ini pola pikir dan kebudayaan masyarakat terutama dalam pemenuhan hak asasi semakin kompleks terutama di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Kemajuan teknologi melahirkan persaingan antar perusahaan sehingga manusia dituntut untuk menyesuaikan diri dengan kecerdasan dan kecanggihan teknologi, menampilkan kinerja yang berkualitas supaya dapat mempertahankan pelanggan. Berbagai inovasi harus dikerahkan demi mencapai kesuksesan bisnis agar mampu mempertahankan keberhasilan dan tidak mudah ditiru oleh para pesaing bisnis lainnya serta perusahaan dapat bergerak di lingkup nasional.

Tantowi (2016) Perusahaan yang memiliki lingkup nasional harus memiliki beberapa karakteristik diantaranya dari jenis aktivitasnya sudah dapat membuka cabang baru. Ekspansi bisnis dengan membuka cabang baru dapat membuka peluang dalam memperoleh keuntungan yang lebih tinggi. Demikian yang telah diraih oleh perusahaan BMT NU Jawa Timur yang telah berhasil membuka 100 cabang di Indonesia, hal ini menandakan bahwa BMT NU Jawa Timur dinilai cukup berhasil dalam mengelola perusahaan tersebut. Keberhasilan BMT NU Jawa Timur dalam membuka 100 cabang tersebut dapat membuat daya tarik yang lebih tinggi pada konsumen yang awalnya tidak mengenal BMT di wilayahnya sehingga hal ini nantinya menjadi peluang dalam meningkatkan laba. Keberhasilan tersebut tentunya juga harus diikuti dengan kinerja perusahaan yang baik supaya perusahaan dapat terus berkembang dan bergerak ke arah yang lebih positif.

Berdasarkan fenomena tersebut, perusahaan perlu mempertahankan performa karyawannya agar lebih optimal dan efektif. Kompetensi dan etos kerja sumber daya manusia harus terus dikembangkan. Untuk itu diperlukan penunjang dalam mencapai dan mempertahankan tingkat kinerja yang lebih baik lagi dengan cara menyelenggarakan program pelatihan. Pelatihan menjadi bagian dari investasi SDM. Pelatihan bermanfaat untuk mencetak karyawan yang kompeten dan profesional di bidangnya. Artinya, jika perusahaan ingin performa yang progres, bisa bertahan di pesaing global dalam jangka panjang maka harus dibenahi dari sumber daya manusianya. Bahkan dalam Robbins & Judge (2008) diterangkan bahwasanya perusahaan di Amerika Serikat tidak ragu mengeluarkan biaya demi mengerahkan program pelatihan agar dapat mencetak karyawan dengan kinerja yang berkualitas. Hartatik (2014) berpendapat bahwa tujuan diadakannya pelatihan kerja yakni untuk memperbaiki performa karyawan yang kurang memuaskan akibat minimnya keterampilan. Menurut Kaswan (2015) pelatihan ialah proses menambah pengetahuan dan keterampilan. Dalam pelaksanaannya, pelatihan harus benar-benar dirancang menyesuaikan dengan kebutuhan yang akan dicapai. Dengan begitu pelatihan akan berjalan efektif dan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.

Terdapat dua jenis pelatihan yang harus dilakukan setiap karyawan di BMT NU Jawa Timur yakni pelatihan wajib yang biasa disebut diklat dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan cabang. Pelatihan wajib dilaksanakan selama satu minggu pada saat ada karyawan baru BMT NU. Pelaksanaannya di kantor pusat BMT NU Jawa Timur yang terletak di Jalan Raya Gapura Sumenep. Dalam pelatihan wajib semua *jobdesk* di ajarkan. Mulai dari teller, gadai, tabungan, pembiayaan, dan

2
sebagainya. Sementara itu, pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan cabang dilaksanakan apabila terdapat karyawan yang dinilai lemah di beberapa bidang. Misal lemah di bidang pembiayaan maka akan dilakukan pelatihan di bidang pembiayaan. Pelatihan yang demikian tentu bisa membantu untuk progres kinerja para karyawan yang pada akhirnya akan memberikan efek lebih baik bagi perusahaan.

1
Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Jika kinerja dari segi perencanaan, pengkoordinasian, pengelolaan serta pengendalian berjalan dengan efektif dan efisien maka perusahaan akan mencapai hasil maksimal dan benefit yang diperoleh juga akan bertambah.

Selain program pelatihan, faktor penentu dalam meningkatkan serta mempertahankan kualitas kinerja karyawan adalah kompensasi. Marnis (2008) kompensasi adalah balas jasa yang peroleh karyawan sebagai akibat dari pengorbanan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan. Balas jasa akan mendorong karyawan saling bekerja sama dan berprestasi. Mujanah (2019) Kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas usaha yang telah dilakukan. Menurut Indrastuti (2020) ada dua jenis kompensasi, yakni dalam bentuk uang dan non uang. Kompensasi dalam bentuk non uang dapat dipengaruhi oleh jenjang karir, seperti rasa aman, pengembangan diri, peluang kenaikan gaji. Selain jenjang karir, terdapat pula kompensasi yang besarnya dipengaruhi oleh faktor sosial, seperti pengakuan, status, kenyamanan, pujian. Jadi, kompensasi dalam bentuk non uang sifatnya lebih mengarah pada bentuk motivator sebagai pemicu semangat kerja. Pemberian kompensasi penting guna mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, oleh sebab itu besarnya kompensasi yang dibayar harus memperhatikan asas keadilan. Adil artinya sesuai dengan beban kerja, risiko pekerjaan, prestasi, jabatan.

Melihat bagaimana pentingnya faktor pelatihan dan kompensasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan maka penelitian ini dilakukan pada kantor pusat BMT NU Jawa Timur. Tujuannya mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi secara parsial dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triasmoko (2014) berjudul Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan temuan yakni ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Sementara itu, temuan penelitian yang dilakukan oleh Tjoen, Hubeis, & Kuswanto (2014) dengan variabel yang sama menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karena proses pelatihan belum terlaksana dengan baik.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab pemberlakuan kompensasi yang kurang adil.

B. KAJIAN TEORI

Pelatihan

Organisasi atau perusahaan akan fokus pada peningkatan yang terus menerus, terutama pada *human capital*. Oleh karena itu, strategi pengembangan karyawan



perlu dirancang dengan baik. Menurut Agustin (2016) Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang terstruktur guna meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, pengetahuan, serta perubahan sikap khususnya pada karyawan. Arianto & Budi Nugroho (2019) tujuan pelatihan diberikan oleh organisasi atau perusahaan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Wujud pelatihan yang terbuat oleh industri menurut Wiwin (2021) mempunyai beberapa komponen berikut:

1. Sasaran dan tujuan pelatihan harus terdefinisi dengan jelas dan dapat diukur
2. Pelatih diharuskan memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan bidang pelatihan
3. Modul pelatihan harus selaras dengan pencapaian tujuan yang dicita-citakan
4. Metode pelatihannya disesuaikan dengan keahlian pekerja yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan diharuskan memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada pemberian segala sesuatu sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Ini termasuk pemberian baik secara finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas kontribusi karyawan dalam organisasi. Mujanah (2019) terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam memberikan kompensasi agar imbalan yang diberikan oleh perusahaan dapat dianggap adil dan dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Prinsip-prinsip tersebut meliputi keadilan, kesesuaian, serta mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Indikator dari Kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah
Gaji dan upah merujuk pada imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian gaji umumnya didasarkan pada tarif yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu, seperti mingguan, bulanan, atau tahunan. Di sisi lain, upah merujuk pada imbalan yang diberikan berdasarkan durasi kerja, yang dapat dihitung per jam atau per hari.
2. Insentif
Insentif merujuk pada imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan selain gaji yang telah ditetapkan.
3. Tunjangan
Tunjangan merujuk pada pemberian kompensasi oleh perusahaan, yang dapat berupa imbalan finansial atau non finansial yang diberikan diluar gaji atau upah. Contoh dari tunjangan tersebut dapat berupa asuransi kesehatan, tunjangan melahirkan dan sebagainya.
4. Fasilitas
Fasilitas merujuk pada jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung dan non finansial, selain dari gaji dan upah. Jenis fasilitas tersebut dapat berupa tambahan cuti kerja, fasilitas hunian dinas, dan lain-lain.

Kinerja

Kinerja merujuk pada *output* yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam hal kualitas dan kuantitas selama kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang di amanahkan. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang atasan digunakan untuk mengevaluasi kinerja

karyawan dan memastikan apakah tugas yang diberikan telah dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari *performance appraisal* menurut Sulaksono (2012) adalah agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja seorang karyawan, sistem penilaian kinerja harus relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, memiliki standar-standar yang jelas, praktis, dan menggunakan beberapa ukuran yang sesuai. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, penting untuk menilai perilaku kritis yang terkait dengan pekerjaan. Dalam mengevaluasi prestasi kerja, penting juga untuk memiliki standar kinerja yang jelas.

Secara individu, indikator kinerja menurut Sulaksono (2012) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dapat dinilai melalui pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, serta sejauh mana tugas itu dikerjakan dengan baik sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu aktivitas pada waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan hasil *output* yang dihasilkan dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain secara maksimal.
3. Kuantitas merujuk pada jumlah hasil kerja yang dikerjakan, diukur dalam satuan seperti unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
4. Efektivitas adalah tingkat di mana SDM memaksimalkan faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merujuk pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu karyawan kantor pusat BMT NU Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Raya Gapura Sumenep 69472 sebanyak 42 karyawan kecuali staff. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan desain regresi linier ganda karena terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Ramdhan (2021) metode ini pengumpulan datanya bisa diukur melalui teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian ini termasuk dalam kuantitatif regresi berganda karena terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Ada dua variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2). Pelatihan menurut Arianto (2019) adalah aktivitas yang disusun secara terarah dalam meningkatkan keahlian, keterampilan, penambahan pengetahuan, perubahan sikap seseorang, serta pengalaman untuk memperbaiki proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Sedangkan kompensasi menurut Rahmat, Lailatus Sa'adah, & Aprilia (2020) adalah perolehan pendapatan oleh karyawan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atas usaha, tenaga, dan pikiran yang dikorbankan pada perusahaan. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y). Suryani (2019) kinerja adalah usaha usaha seseorang dalam pencapaian tujuan melalui produktifitas kerja yang di hasilkan secara kuantitas dalam artian jumlahnya ataupun kualitas dalam artian kesesuaian *output* dengan standart yang diberikan.

Jumlah populasi sebanyak 42 orang karyawan kecuali staff. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Sugiyono(2017) yaitu teknik penentuan yang menjadikan keseluruhan populasinya sebagai sampel, hal ini



2 dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, dengan demikian pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 42 karyawan kantor pusat BMT NU Jawa Timur.

Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara dan sumber data sekunder berupa buku-buku literatur sebagai referensi yakni mengenai metode penelitian, pelatihan, kompensasi, kinerja, dan penelitian terdahulu serta informasi yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah karyawan, dan sebagainya. Kuesioner (angket) dalam penyebarannya menggunakan media *google form*. Angket yang disebar berupa angket tertutup dengan jalan memberi *checklist* pada item pernyataan yang sudah disediakan kemudian responden memilih satu di antaranya. Perumusan butir instrumen penelitian dimulai dari pendefinisian masing-masing variabel, kemudian menentukan indikator dari masing-masing variabel tersebut. Selanjutnya dari indikator barulah dirumuskan beberapa pernyataan yang sesuai dan terarah agar tidak menyimpang dari koridor penelitian.

Skala pengukuran memakai skala likert karena ingin mengukur sikap, persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Skor jawaban setiap item mulai dari 1 sampai 5, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Setelah semua data terkumpul barulah dianalisis menggunakan statistik deskriptif analisis regresi linier berganda. Dalam praktiknya menggunakan bantuan SPSS 25.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Kalibrasi Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas perlu dilakukan agar diketahui apakah instrumen yang akan disebar valid atau tidak. Apabila instrumen dinyatakan valid maka menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang sehingga bisa digunakan sebagai alat ukur atas apa yang seharusnya diukur. Dalam praktiknya memakai jenis korelasi *product moment* nilai $N = 30$, sehingga diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Kriteria pengambilan keputusan dari uji validitas sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No. Item	r_{xly}	$r_{tabel} 5\% (30)$	Keterangan
1	0,552	0,361	Valid
2	0,695	0,361	Valid
3	0,701	0,361	Valid
4	0,642	0,361	Valid
5	0,828	0,361	Valid
6	0,778	0,361	Valid
7	0,805	0,361	Valid
8	0,783	0,361	Valid
9	0,694	0,361	Valid
10	0,66	0,361	Valid
11	0,685	0,361	Valid
12	0,764	0,361	Valid
13	0,462	0,361	Valid
14	0,693	0,361	Valid
15	0,694	0,361	Valid
16	0,682	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel tersebut diketahui nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa semua butir instrumen variabel pelatihan (X_1) dinyatakan valid sehingga sah dijadikan alat ukur penelitian ini.

No. Item	r_{x_2y}	r_{tabel} 5% (30)	Keterangan
1	0,734	0,361	Valid
2	0,419	0,361	Valid
3	0,409	0,361	Valid
4	0,793	0,361	Valid
5	0,442	0,361	Valid
6	0,686	0,361	Valid
7	0,809	0,361	Valid
8	0,722	0,361	Valid
9	0,735	0,361	Valid
10	0,678	0,361	Valid
11	0,676	0,361	Valid
12	0,515	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa semua butir instrumen variabel pelatihan (X_2) dinyatakan valid sehingga sah dijadikan alat ukur penelitian ini.

No. Item	r_{x_1y}	r_{tabel} 5% (30)	Keterangan
1	0,776	0,361	Valid
2	0,757	0,361	Valid
3	0,712	0,361	Valid
4	0,519	0,361	Valid
5	0,553	0,361	Valid
6	0,656	0,361	Valid
7	0,646	0,361	Valid
8	0,533	0,361	Valid
9	0,491	0,361	Valid
10	0,659	0,361	Valid
11	0,512	0,361	Valid
12	0,575	0,361	Valid
13	0,628	0,361	Valid
14	0,605	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa semua butir instrumen variabel pelatihan (Y) dinyatakan valid sehingga sah dijadikan alat ukur penelitian ini.



Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga penting dilakukan guna mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Konsisten dalam artian walaupun instrumen digunakan berkali-kali mengukur objek yang sama, maka tetap akan diperoleh hasil yang sama pula jadi tidak berubah. Teknik *alpha cronbach's* yang digunakan penelitian ini untuk mengetahui tingkat reliabilitas dengan bantuan SPSS 25 untuk Windows. Adapun kriteria reliabilitasnya adalah:

- a. *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} , instrumen reliabel
- b. *Cronbach's Alpha* < r_{tabel} , instrumen dikatakan tidak reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha Pemanding	Keterangan
1	Pelatihan	0,927	0,361	Reliabel
2	Kompensasi	0,852	0,361	Reliabel
3	Kinerja	0,858	0,361	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, setelah dilakukan uji reliabilitas pada 30 orang yang bukan responden penelitian diperoleh nilai *cronbach's Alpha* instrumen Pelatihan adalah 0,927 dan instrumen kompensasi sebesar 0,852 serta instrumen kinerja diperoleh 0,85. Maka, sesuai dasar pengambilan keputusan dapat dikatakan semua instrumen reliabel atau dapat dipercaya karena *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} .

2) Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan regresi, terlebih dahulu harus menyelesaikan uji asumsi klasik agar pengambilan keputusan valid, tidak bias, dan mendekati keadaan yang sebenarnya. Di antara uji asumsi yang akan dilakukan berupa uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pada uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Jika terdistribusi normal maka termasuk ke dalam model regresi yang baik, begitu pula sebaliknya. Dalam hal ini diuji menggunakan jenis *kolmogorov smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Apabila Nilai signifikansi/ probabilitas < 0,05 = terdistribusi tidak normal
- b. Apabila Nilai signifikansi/ probabilitas > 0,05 = terdistribusi normal

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja	0,19	0,05	Normal

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut, nilai signifikansi sebesar 0,19 > 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (x) ada hubungan yang linier dengan variabel terikat (Y) harus menyelesaikan uji linieritas. Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Sig. linearity* Sig. > 0,05 ada hubungan linier
- Sig. linearity* Sig. < 0,05 tidak ada hubungan linier

Tabel Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Sig.	Keterangan	
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	618,88	36	0,405	Linier
		Linierity	,000	1	1,000	
		Deviation from Linierity	618,88	35	0,390	
	Within Groups	64,000	5	12,800		
	Total	682,88	41			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, untuk mengetahui nilai dari linieritas dapat dilihat pada nilai sig. *linearity* yaitu 1,000 > 0,05. Maka jelaslah bahwa ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat pada temuan penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Selanjutnya yaitu uji multikolinieritas, dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi gejala multikolinieritas. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinieritas
- Apabila nilai VIF > 10,00 terjadi multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,693	1,444
Kompensasi	0,693	1,444

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji multikolinieritas pada nilai VIF untuk variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) adalah sama, yaitu 1,444. Hal ini berarti nilai VIF lebih besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi.



Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas, uji ini dilakukan guna mendeteksi terjadinya ketidaksamaan varians dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam praktiknya menggunakan uji glejser. Adapun ketentuannya dikategorikan model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Apabila Sig > 0,05 = tidak ada gejala heteroskedastisitas
- b. Apabila Sig < 0,05 = ada gejala heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan	0,526	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Kompensasi	0,227	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai sig. variabel pelatihan (X₁) adalah 0,526 > 0,05 jadi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, nilai sig. Untuk variabel kompensasi (X₂) adalah 0,227 > 0,05 maka variabel X₂ juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Setelah semua persyaratan regresi berganda terpenuhi dan telah diketahui bahwa data layak diolah lebih lanjut, maka langkah selanjutnya menganalisis data yang telah terkumpul menggunakan statistik dekriptif. Analisisnya menggunakan teknik regresi linier ganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan kompensasi dalam hal ini variabel bebas terhadap kinerja atau variabel terikat. Berdasarkan 42 responden sebagai sumber data penelitian yang hasilnya sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	t	sig.
Constant	7,217	0,886	0,381
Pelatihan (X ₁)	0,507	3,885	0,000
Kompensasi (X ₂)	0,354	2,552	0,015

Sumber: Data diolah, 2023

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- b₁ X₁ = Pelatihan
- b₂ X₂ = Kompensasi

Berdasarkan tabel hasil tersebut, persamaan regresi linier berganda diperoleh:

Y = 7,217 + 0,507 + 0,354

Perolehan model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pada nilai konstanta yaitu 7,217 artinya pada saat variabel pelatihan dan kompensasi sama dengan 0, maka kinerja karyawan pada BMT NU Jawa Timur akan menjadi 7,217. Nilainya adalah positif sehingga pengaruh variabel independen X₁ dan X₂ adalah positif.
2. Koefisien regresi pelatihan (X₁): 0,507 perolehan nilai tersebut memberikan bukti bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,7% atau

berpengaruh positif. Artinya jika pelatihan kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur sebesar 50,7%, begitu juga sebaliknya.

3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) terhadap kinerja yaitu 0,354. Artinya Apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 35,4%, begitu pula sebaliknya. Jadi apabila pemberian kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun, begitu pun sebaliknya.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,379 ^a	0,547	0,524	4,18446

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_2), Pelatihan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2023

Uji koefisien determinasi juga tidak kalah penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel pelatihan dan variabel kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja. Ini akan memberikan gambaran secara nyata terhadap tingkatan korelasi yang telah diketahui. Berdasarkan *output* SPSS Model Summary di atas, nilai koefisien determinasi tertera pada nilai R Square, diperoleh 0,547 atau sama dengan 54,7%. Hal ini berarti pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 54,7%. Sisanya yaitu 45,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel yang tidak diteliti seperti motivasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja.

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

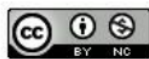
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,217	8,145		0,886	0,381
	Pelatihan	0,507	0,130	0,503	3,885	0,000
	Kompensasi	0,354	0,139	0,330	2,552	0,015

Sumber: Data diolah, 2023

Sebelum mengonsultasikan nilai t_{hitung} perlu diketahui terlebih dahulu nilai t_{tabel} dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 42-2-1) \\
 &= (0,025 ; 39) \\
 &= 2,023
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel koefisien tersebut diketahui nilai variabel t_{hitung} pelatihan sebesar 3,885 > t_{tabel} 2,023. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur. Selanjutnya, pada variabel kompensasi nilai t_{hitung} 2,552 > t_{tabel} 2,023.



Hal ini menyiratkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	824,097	2	412,048	23,533	,000 ^b
Residual	682,880	39	17,510		
Total	1506,976	41			

Sumber: Data diolah, 2023

Uji F dilakukan jika ingin mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Caranya yakni membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk perolehan nilai F_{tabel} , dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k; n-k) \\
 &= F(2; 42-2) \\
 &= F(2; 40) \\
 &= 3,232
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel tersebut, nilai $F_{hitung} 23,533 > F_{tabel} 3,232$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Artinya antara pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur

Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,885 > t_{tabel} 2,023$ dengan nilai koefisiennya adalah 0,507. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Manajemen BMT NU Jawa Timur mewajibkan setiap karyawan mengikuti pelatihan kerja. Pelatihan kerja sangat penting dilaksanakan guna mencetak karyawan yang kompeten dan profesional di bidangnya. Artinya, jika perusahaan ingin performa yang progres, bisa bertahan di pesaing global dalam jangka panjang maka harus dibenahi dari sumber daya manusianya. Responden mengakui bahwa adanya pelatihan memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan serta menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, sehingga tujuan yang dicita-citakan oleh perusahaan akan mudah tercapai. Prestasi yang telah diraih oleh BMT NU Jawa Timur yakni pembukaan 100 kantor cabang BMT NU di seluruh Indonesia menandakan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan secara konsisten terbukti dapat mempengaruhi kinerja sebesar 50,7%.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denny Triasmoko (2014) dengan variabel yang sama menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu menjadi penguat betapa pentingnya pelatihan kerja untuk mencetak generasi sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur

Berdasarkan Hasil analisis yang telah dilakukan pada uji t variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,552 > t_{tabel} 2,023$ dengan nilai koefisien sebesar 0,354. Maka

dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada kenyataan di lapangan, pemberian kompensasi berupa gaji pada karyawan BMT NU Jawa Timur sudah sesuai dengan aturan UMK (Upah Minimum Kabupaten) akan tetapi dengan nominal yang berbeda-beda setiap karyawan disesuaikan dengan beban kerja, jabatan dan prestasi. Bagi karyawan tetap maka kompensasi yang di terima di atas UMK. Namun di luar itu seperti karyawan magang kompensasi yang diberikan belum mencapai UMK tetapi sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan hak yang memang harus diterima oleh karyawan akan memberikan efek motivasi karena akan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Motivasi kerap menjadi hal utama dan dibutuhkan oleh setiap individu. Fungsinya yakni memberikan dorongan agar mau melakukan sesuatu yang akan mengantarkan pada pencapaian tujuan yang di cita-citakan. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui penghasilan yang diperoleh akan membantu memenuhi kebutuhan tersebut.

Pemberian kompensasi oleh BMT NU Jawa Timur tidak hanya berupa finansial atau gaji yang diterima setiap bulannya, melainkan juga non-finansial seperti keamanan, keselamatan kerja, dan fasilitas-fasilitas yang tersedia. Para responden mengaku selain gaji pokok yang diterima, fasilitas yang tersedia juga sangat memadai dan memuaskan, kemudian sistem keamanan yang diberikan juga baik sehingga karyawan bisa fokus pada pekerjaannya masing-masing. Pada saat karyawan telah merasakan kepuasan baik dari segi lingkungannya bekerja, hasil pekerjaannya, maka kondisi yang demikian akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Di samping itu, kompensasi adalah bentuk dari retensi karyawan. Pada saat hak-hak karyawan sudah terpenuhi dengan baik maka akan membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rumene (2016) bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja sangat kuat sebagai dorongan agar karyawan berkomitmen atas tujuan dan misi kemajuan perusahaan sehingga kinerjanya akan meningkat.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur

Hasil uji simultan atau uji F variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) diperoleh nilai $F_{hitung} 23,533 > F_{tabel} 3,232$. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin rutin pelatihan dilaksanakan maka akan meningkatkan profesionalisme kerja karyawan yang dampaknya pada prestasi kerja dan selanjutnya akan memberikan nilai tambah pada perolehan kompensasi, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, kedua variabel ini sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja karyawan yang profesional dan berkualitas.

Pelatihan telah menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan setiap individu dan menjadi ketetapan perusahaan guna memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan agar mampu mencetak karyawan yang kompeten di bidangnya. Jika perusahaan ingin performa yang progres dan mampu mempertahankan posisinya di pesaing bisnis global dalam jangka waktu yang panjang maka sumber daya manusia atau tenaga kerja harus dibenahi dan diperhatikan, karena bagaimana pun manusia adalah inti dari segala kegiatan ekonomi dan kemajuan peradaban. Pengembangan



tenaga kerja ke arah yang lebih baik harus diiringi dengan strategi mempertahankannya yang dalam hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja atau kontribusi para karyawan harus dibagikan secara adil sesuai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Pelatihan dan kompensasi di BMT NU Jawa Timur pengaruhnya kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari perolehan koefisien korelasi (R) sebesar 0,739 atau 73,9%. Sementara itu, besarnya pengaruh yang diberikan variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja berdasarkan nilai R Square sebesar 54,7% dan sisanya sebanyak 45,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel yang tidak diteliti seperti motivasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja.

Temuan ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti (2018) bahwa pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama akan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari hasil uji yang telah dilakukan, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur. Pihaknya mewajibkan setiap karyawan mengikuti pelatihan sesuai bidangnya agar dapat kompeten dan profesional dalam melakukan pekerjaan, program pelatihan tersebut telah terbukti meningkatkan kinerja.
- b. Dari hasil uji yang telah dilakukan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja sudah secara adil sesuai peraturan yang berlaku dalam ketenagakerjaan sehingga karyawan merasa puas dan ingin terus meningkatkan kinerjanya agar lebih baik.
- c. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur sebesar 73,9%.

2) Saran

- a. Kepada perusahaan BMT NU Jawa Timur diharap tetap melaksanakan pelatihan kerja secara konsisten dan berkala agar kinerja karyawan terus meningkat dengan begitu akan memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga akan memperoleh tambahan kompensasi dari perusahaan.
- b. Kepada para karyawan BMT NU Jawa Timur diharap tetap menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, mempertahankan kinerja yang baik serta memberikan inovasi-inovasi baru bagi perusahaan agar kinerja tidak stagnan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian ini dalam lingkup variabel-variabel yang lebih luas agar ditemukan hasil penelitian yang lebih konkrit dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Y., & Budi Nugroho. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Arianto, Y., & Budi Nugroho. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464. Retrieved from <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Riau: UR Press Pekanbaru.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mujanah, S. (2019a). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Mujanah, S. (2019b). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Rahmat, I., Lailatus Sa'adah, & Aprilia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Habullah.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Suarabaya: Cipta Media Nusantara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasai Edisi 12*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rozalena, A. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Penebar Swadaya Group.
- Rumene, L. O., Riane Johnly Pio, & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (ke-25)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2012). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.



Suryani, N. K., Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, & Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. (2019). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.

Tantowi. (2016). *Membangun Jiwa Entrepreneur Sukses*. Malang: UB Press.

Tjoen, H. T., Hubeis, A. V. S., & Kuswanto, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. *Sosiohumaniora*, 16(2), 215–221.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>

Wiwin, H. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. Madiun: CV Bayfa Cendekia Indonesia.

ORIGINALITY REPORT

98%

SIMILARITY INDEX

99%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

93%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas PGRI Palembang

Student Paper

77%

2

jurnal.univpgri-palembang.ac.id

Internet Source

19%

3

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off