



## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Marliza Ade Fitri<sup>1)</sup> Herwan MDK<sup>2)</sup> Indah Dwita Putri<sup>3)</sup>

<sup>1,2)</sup>Department of Management, Faculty of Economic and bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2)</sup>Program Study Management, Faculty of Economic and bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup>[marlizaadefitri@umb.ac.id](mailto:marlizaadefitri@umb.ac.id) <sup>2)</sup>[herwan@umb.ac.id](mailto:herwan@umb.ac.id) <sup>3)</sup>[indahdwitaputri266@gmail.com](mailto:indahdwitaputri266@gmail.com)

### How to Cite :

Fitri, M. A., MDK, H., Putri, I.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [15 September 2022]

Revised [22 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

### KEYWORDS

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini didasari pada pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut antara lain yaitu pelatihan kerja dan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari ada tidaknya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Pada penelitian dilakukan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif yang artinya jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 110 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

*This research is based on the importance of employee performance in achieving agency goals. Factors that can affect the performance of these employees include job training and compensation. The purpose of this study is to find out whether there is an effect of job training and compensation on whether compensation has an effect on the performance of the Bengkulu City Fire and Rescue Service employees.*

*In this research, the type of research is quantitative, which means the type of research based on the philosophy of positivism, is used to examine certain populations or samples. The population in this study were employees of the Bengkulu City Fire and Rescue Service and the sampling technique used in this study was purposive sampling. The number of respondents in this study were 110 employees of the Bengkulu City Fire and Rescue Service. Methods of data collection using a questionnaire. By using multiple linear regression analysis technique, the results of this study can be concluded that the job training variable has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau instansi, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana teknologi semakin maju dan kebutuhan suatu lembaga yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan lembaga dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas organisasi/perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi (Efendi, 2012:65). Kinerja juga berarti hasil yang di capai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dilihat bahwa kinerja kerja yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi/perusahaan, apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak kurang baik pada organisasi/perusahaan. Peningkatan kinerja dalam perusahaan didukung oleh pelatihan dan kompensasi, sebab kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan (Riandani, 2015: 874).

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas organisasi/perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Dengan adanya pelatihan pada sebuah organisasi/perusahaan, maka kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Hariawati, 2011:120).

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan (Hariawati, 2011:121).

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Zuana, 2014: 2). Program-program latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran

serta memperbaiki keputusan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya (Handoko, 2011: 100). Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2014:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Selain pelatihan kerja, kompensasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2012: 117). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012: 132).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 2011:325). Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar performancenya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi suatu organisasi/perusahaan, dan organisasi/perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2016: 117). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016: 132).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 2011:325). Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar kinerjanya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peadam Kebakaran Kota Surakarta oleh Anung Hardianto (2018) beliau menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Dinas Peadam Kebakaran Kota Surakarta. Penelitian sebelumnya juga diteliti oleh Yoga Dwi Saputra (2017) tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang". beliau menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu adalah Dinas yang membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan perundangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan untuk daerah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau penyelamatan. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sebagai pelaksana pemerintahan di bidang pencegahan, pemadaman kebakaran dan perlindungan jiwa dan harta benda dari kebakaran, serta bencana lainnya, dipimpin oleh Kepala Dinas yang dialihkan dan ditangani oleh Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan adalah pasukan yang bertugas memadamkan kebarakan, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya yang dilengkapi dengan pakaian anti panas atau anti api dan juga helm serta boot/ sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor

berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas. Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan bencana lainnya. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya. Petugas pemadam bahaya kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kesiapan, keahlian, keterampilan dan wawasan profesionalisme. Sampai dengan tahun 2021, seluruh formasi jabatan struktural yang ada telah terpenuhi, dan telah didukung oleh staf dan tenaga operasional baik yang sudah pegawai negeri sipil (PNS) maupun staf dan tenaga operasional yang masih honorer (PTT), seluruhnya berjumlah 220 orang.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu yaitu bapak Sawali, diketahui bahwa terdapat beberapa masalah. Masalah pertama yaitu masih adanya pegawai yang belum faham dalam pengoperasian mesin pompa dan masih adanya pegawai yang masih belum menguasai keadaan ketika menghadapi kebakaran. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berhasil. Dengan kurangnya pemahaman tersebut maka kualitas dan kuantitas kerja pegawai belum secara optimal. Dan masalah kedua yaitu adanya pegawai yang kinerjanya belum optimal karena kompensasi yang mereka terima kurang sesuai dengan yang mereka harapkan. Pekerjaan yang mereka lakukan dengan jumlah gaji pokok yang diterima dirasakankurang oleh pegawai. Dari beberapa permasalahan yang ada tersebut, maka kinerja para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu belum sepenuhnya maksimal.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kinerja

Pengertian batasan kerja menurut Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang diciptakan seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2012:78) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Menurut Gomes (2010:122) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*perfonmance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakkan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Menurut Suwatno dan Priansyah (2011:196) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Efendi (2012:65) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang di capai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengant anggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2013:229) indikator kinerja dibagi atas empat yaitu:

1. Kualitas kerja.

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerjayang ideal jugamenggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

2. Kuantitas kerja.  
Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
3. Waktu kerja.  
Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja.  
Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pelatihan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses diposisi yang ditemui selama karirnya (Simamora, 2011: 287). Menurut Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk mmebantu pencapaian tujuan perusahaan

Sutrisno (2011:109) mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Menurut Teguh dan Rosidah, (2010:23), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan  
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi  
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang Digunakan  
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).
4. Kualifikasi Peserta  
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa atas setiap pekerjaannya yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut dengan kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan bagi perusahaan (Wahyu Riandani, 2015:881).

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2014:237). Definisi kompensasi lainnya adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Hasibuan, 2016:117). Kompensasi adalah total remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka (Mondy, 2014:138). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012: 155). Menurut Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2013:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Indikator-Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2011:16) adalah:

1. Gaji  
Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif  
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
3. Bonus  
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah  
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi  
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan  
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi  
Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Waktu penelitian direncanakan mulai Februari 2022 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Bahaya Kebakaran Kota Bengkulu yaitu 220 orang pegawai yang terdiri dari 40 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 180 orang Pegawai Honorer (PTT). Dalam penelitian ini Menurut Sugiyono (2013:73) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2010:56), berpendapat bahwa "Sampel adalah

sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling, menurut Arikunto, (2010:109) Purposive sampling yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mengambil sampelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu yang berjumlah 110 orang pegawai yang terdiri dari 50% PNS dan 50% PTT/Honoror.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Tahap uji instrument akan dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Data yang terkumpul selanjutnya di uji menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrmen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel (0,444) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Faktor- faktor Analisis	r hitung	r tabel	Ket.
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0,856	0,444	Valid
X1.2	0,535	0,444	Valid
X1.3	0,630	0,444	Valid
X1.4	0,630	0,444	Valid
X1.5	0,856	0,444	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0,577	0,444	Valid
X2.2	0,464	0,444	Valid
X2.3	0,501	0,444	Valid
X2.4	0,501	0,444	Valid
X2.5	0,727	0,444	Valid
X2.6	0,687	0,444	Valid
X2.7	0,535	0,444	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,666	0,444	Valid
Y.2	0,468	0,444	Valid
Y.3	0,513	0,444	Valid
Y.4	0,459	0,444	Valid
Y.5	0,666	0,444	Valid
Y.6	0,646	0,444	Valid
Y.7	0,486	0,444	Valid
Y.8	0,510	0,444	Valid

Dari hasil pengolahan uji validitas diatas, diperoleh r hitung tiap atribut lebih besar dari 0,444 sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut semua item valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) reliabilitas adalah sebagai berikut: "Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama."

Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	r Kritis	Kriteria
1	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,681	0,60	Reliabel
2	Kompensasi ( $X_2$ )	0,671	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai(Y)	0,697	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada uji instrument diatas, diketahui bahwa seluruh item cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Jadi semua variabel pada penelitian ini reliabel.

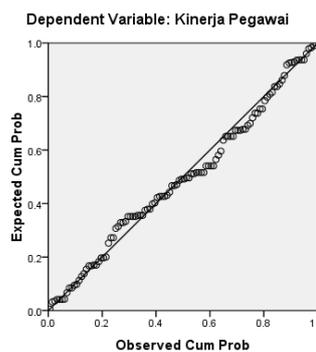
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu SPSS, yaitu dengan mengamati grafik Normal Probability Plot dan uji statistic Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Regresi dikatakan memiliki distribusi normal jika dalam grafik Normal Probability Plot menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada di sekitar dan sepanjang garis. Nilai residual berdistribusi normal mempunyai suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai data ekstrem dalam data yang diambil. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 dan 4.3 berikut ini :

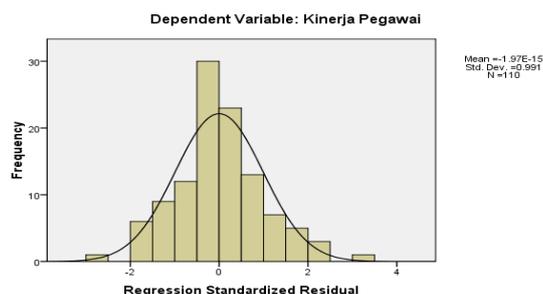
**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Histogram



Berdasarkan gambar 1 dan gambar 2 pada output SPSS tersebut, dapat dilihat bahwa pada gambar grafik 2 grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dan pada gambar 1 data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas penelitian dapat dilihat pada hasil SPSS berikut ini

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.355	1.946		3.780	.000		
Pelatihan Kerja	.595	.115	.415	5.157	.000	.563	1.776
Kompensasi	.492	.090	.442	5.496	.000	.563	1.776

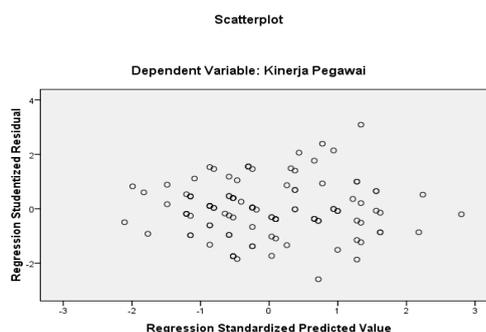
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai VIF variabel pelatihan kerja sebesar 1,776 dan VIF variabel kompensasi sebesar 1,776. Karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut <10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik scatterplot maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas penelitian dapat dilihat pada hasil SPSS berikut ini:

**Gambar 3. Hasil Uji Heterkedastisitas**



Data Analisis Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas. Artinya, dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan program SPSS, diperoleh koefisien regresi setiap variabel serta nilai konstanta. Sehingga dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

**Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.355	1.946	
Pelatihan Kerja	.595	.115	.415
Kompensasi	.492	.090	.442

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS for windows seperti yang ditunjukkan tabel diatas, maka secara matematis persamaanya yaitu sebagai berikut :

$$Y = 7,355 + 0,595 X_1 + 0,492 X_2$$

Arti dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut adalah :

1. Nilai konstanta = 7,355 mempunyai arti bahwa apabila variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) dianggap tetap, maka kinerja pegawai berubah sebesar 7,355 satuan.
2. Koefisien variabel ( $X_1$ ) 0,595 mempunyai arti bahwa apabila pelatihan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan, sedangkan kompensasi ( $X_2$ ) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,595 satuan.
3. Koefisien variabel ( $X_2$ ) 0,492 mempunyai arti bahwa apabila kompensasi ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan, sedangkan pelatihan kerja ( $X_1$ ) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,492 satuan.

### Koefisien Determinasi $R^2$

Analisis koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pada hasil output SPSS berikut ini menyajikan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengenai adanya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.603	1.413

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS diperoleh Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,781 hal ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) memberikan

sumbangan dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 78,1 % sedangkan sisanya sebesar 100 % - 78,1 % = 21,9 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Uji t berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah.  $\alpha$  = Taraf signifikansi satu arah pada derajat 0,05 dan derajat bebas (db) = n - 2. Dalam penelitian ini, Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dengan Program SPSS, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 6. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.355	1.946			3.780	.000
	Pelatihan Kerja	.595	.115	.415		5.157	.000
	Kompensasi	.492	.090	.442		5.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 5,157 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,659. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,157 > 1,659$ ) dan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas (sig)  $0,000 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 5,496 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,659. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,496 > 1,659$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas (sig)  $0,001 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji F

Uji F dilakukan guna menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) pengaruh antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). kriteria pengujiannya adalah :

Tabel 7. Uji F

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.112	2	167.056	83.682	.000 <sup>a</sup>
	Residual	213.606	107	1.996		
	Total	547.718	109			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil Perhitungan dengan Program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 83,682 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,08 karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $83,682 > 3,08$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh dari pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, diketahui bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan kompensasi itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda,  $Y = 7,355 + 0,595 X_1 + 0,492 X_2$  dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) = 0,781 yaitu sebesar 78,1 % sedangkan sisanya 21,9 % merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja yang telah diberikan kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sudah sangat baik dengan nilai rata-rata 3,87 (baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel pelatihan kerja, nilai rata-rata terendah yaitu 3,28. Meskipun termasuk kategori baik, namun materi pelatihan kerja yang diberikan hendaknya harus mudah dimengerti oleh pegawai. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,25 termasuk kategori sangat baik artinya, pelatih/instruktur yang memberikan materi pelatihan mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi para pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 5,157 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,659. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,157 > 1,659$ ) dan variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas ( $sig$ )  $0,000 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi yang telah diberikan kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sudah sangat baik dengan nilai rata-rata 3,91 (baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel kompensasi, nilai rata-rata terendah yaitu 3,91. Hal ini termasuk kategori baik, namun terkadang gaji yang diterima diberikan tidak tepat waktu kepada pegawai honorer. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,44 termasuk kategori sangat baik artinya, kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan harapan sehingga kompensasi tersebut mampu memotivasi kinerja para pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 5,496 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,659. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,496 > 1,659$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas ( $sig$ )  $0,001 < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

### Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sudah sangat baik dengan nilai rata-rata 4,90 (sangat baik). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator pada variabel kinerja pegawai, nilai rata-rata terendah yaitu 3,25. Hal ini termasuk kategori baik, namun pegawai harus selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,84 termasuk kategori sangat baik artinya, kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan instansi.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) nilai  $F_{hitung}$  sebesar 83,682 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,08 karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $83,682 > 3,08$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh dari pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terbukti bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu
2. Terbukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.
3. Terbukti bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

### Saran

1. Disarankan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu untuk memberikan materi pelatihan kerja dengan baik sehingga materi pelatihan kerja yang diberikan mudah dimengerti oleh pegawai.
2. Agar kinerja pegawai meningkat khususnya pegawai honorer, hendaknya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu untuk memberikan gaji kepada pegawai honorer tepat waktu.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, pembaharuan dan peningkatan pelatihan terus diperhatikan. Pelatihan SDM yang dilakukan bisa dengan mendatangkan tenaga pelatih yang sangat terampil atau professional sehingga membuat pegawai bersemangat akan berpartisipasi
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai, maka pemberian kompensasi kepada pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu lebih diperhatikan lagi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan asas adil dan layak sesuai dengan beban kerja agar kinerja pegawai lebih meningkat dan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anung Hardiyanto, 2018, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/php/kesmas/article/view/21669>)
- Akbar, Purnomo Setiady dan Husaini Usman. (2012). Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, Moh. (2013). Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta :Liberti.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2011), Human Resource Management, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Citra Indah Zuana, Bambang Swasto dan Heru Susilo, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No. 1, Januari 2014.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Jakarta : Prenhalindo,
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Effendi Sofian, (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta:LP3ES
- Erlina Hariawati, (2009). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.Mandom Indonesia Tbk. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol. 2 No.1 Mei 2011.
- Fadel, Muhammad. (2010). Reinventing Local Government. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Fitri, M. A. (2015). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. 19–26.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi

- Handoko, T. Hani, (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hanggraeni Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2013). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cet. Ke IX. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis Robert, et.al, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Marliza Ade Fitri, Nelly Devi Artant (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415 Volum 2 Nomor 2 Juli 2021
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. (2014). Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga
- Panggabean. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor : Ghalia Indonesia..
- Riandani, W. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 No. 4 (873-887).
- Riduwan. (2014). Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta. Bandung: Alfabeta.
- Rini Astuti, Indah Sari (2018), "Pengaruh Pelatihan dan Kompensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan," Jurnal Seminar Nasional Royal, Hal. 461-464
- Saydam, Gouzali, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba empat.
- Setiadi, Y. W., & Fitri, M. A. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Wisatawan Mengunjungi Obyek Wisata Pantai Panjang Kota Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 6(2), 148-155. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.608>
- Simamora, Henry. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang,, (2011). Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, (2015), Manajemen Publik, Jakarta : Gramedia Widia.
- Tirta Mulia Tahuna, dkk. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. Jurnal EMBA Vol. 6. No.4.
- Tjiptono, Fandy, (2015), Strategi Pemasaran, Edisi 3, Jakarta.: ANDI.
- Veithzal Rivai, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Titis Wahyu (2018), "Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Pajak Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Pada Kpp Pratama Cilacap Tahun 2018", Skripsi, Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2018, <https://eprints.uny.ac.id/60563/> . Diakses pada 20 Oktober 2021.