



## HUBUNGAN PEMBERIAN MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PEMBERIAN INSENTIF

### RELATIONSHIP OF MOTIVATION AND WORK TRAINING TO INCENTIVES

Lydia Delavega

[lydiadelavega17@gmail.com](mailto:lydiadelavega17@gmail.com)

Emma Tampubolon

[emma\\_tampubolon@yahoo.com](mailto:emma_tampubolon@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

#### ABSTRACT

Human resource is an important factor for the achievement of organizational goals and company. Motivation and job training provided by the company is expected to improve employee incentive. The data obtained from the result of the research through the distribution of the questionnaire. The methodology that was used is a method of surveying descriptive were selected from having the character of 47 employees and data in statistically test. ( 1 ) motivation and job training own a combined the influence of a significant impact on the distribution of an incentive. It is obtained in test  $F$  with the results of the value of  $f$  count with a value of as much as 2.950  $f$  count 2.950 >  $f$  tabel 3.21 and value of significant ,000 < 0.05 percentage point then hypothesis  $h_0$  were rejected and  $h_a$  accepted, which means there are significant impact motivation and job training to the distribution of an incentive employees RS.Masmitra. (2) Motivation not too having influence who significance to the distribution of an incentive employees at RS.Masmitra. This having been demonstrated to  $t$  count ,799 < 2.014 Which means variable motivation in full not too had an influence on the distribution of an incentive employees. ( 3 ) job training to have an influence and significant an employee at RS.Masmitra against the distribution of an incentive to  $t$  count 2.257 2.2014 so that  $h_0$  were rejected and  $h_a$  received. This was supported with a statement of respondents of job training that employees they really helped in diffusing if this is set to work training. The incentives in the firm make employee semakin, got a big boost in finish the job but in the effect on incentives, of the study conducted in monitoring that motivation not too having the effect on incentives. It can be concluded that employees more feel job training factors had more influence against incentives.

Keyword : Motivation, economic.

#### I. Pendahuluan

Pada dasarnya suatu perusahaan yang dapat dikatakan baik pasti memiliki suatu komponen yang baik pasti terdapat sumber daya manusia yang baik, yang pada intinya menjadi sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang memiliki peranan yang paling penting disebuah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, perusahaan sangatlah perlu untuk mengelola sumber daya manusia, guna menjalankan suatu tugas dan mencapai tujuan perusahaan sebaik mungkin. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen dalam perusahaan yang memiliki peranan sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini dapat perusahaan wujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti meningkatkan motivasi dan meningkatkan pelatihan kerja yang baik untuk diberikan kepada karyawan perusahaan yang dinilai mampu untuk mengembangkan pengetahuannya dan menyalurkan pengetahuan yang didapatnya melalui pelatihan yang diberikan perusahaan olehnya kepada rekan-rekan kerjanya yang

belum mendapatkan kesempatan pelatihan kerja, dan karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja yang baik dari perusahaan mampu memberikan sesuatu yang memiliki kaitan secara langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pelatihan kerja yang tepat dapat memberikan suatu dorongan keberhasilan bagi perusahaan guna untuk tercapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu pengetahuan setiap karyawan sangatlah penting untuk selalu dikembangkan sehingga keberadaannya sangat penting. Suatu perusahaan sudah pasti memiliki sumber daya manusia yang dipekerjakan, memiliki rasa keinginan untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan dan manfaat yang baik dan diharapkan mampu untuk mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi dan pelatihan kerja yang baik mampu memberikan suatu dampak positif di dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja yang secara langsung meningkatkan insentif yang akan diterima para karyawannya dan bisa mendorong semangat para karyawannya.

Bagi karyawan yang memiliki motivasi dan pelatihan kerja yang tinggi akan mengusahakan dengan seluruh tenaga agar pekerjaan yang karyawan lakukan dapat berhasil dengan baik dan akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja yang secara langsung meningkatkan besarnya insentif yang akan diterima karyawan. Suatu perusahaan pasti sangat menginginkan jika kemampuan yang dimiliki karyawannya untuk terus meningkat, agar keuntungan yang diterima perusahaan juga meningkat dan mampu memberikan insentif kepada karyawannya lebih besar dari yang sebelumnya. Agar terwujudnya keinginan tersebut perusahaan haruslah memberikan motivasi dan pelatihan kerja yang tepat kepada para karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis menetapkan judul penelitian “Hubungan Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Insentif Di Rumah Sakit Masmitra Jatimakmur Bekasi”.

Sebagaimana yang telah penulis jelaskan dalam rumusan masalah yang ada maka peneliti akan membuat tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi terhadap pemberian insentif pada karyawan Rumah Sakit Masmitra Jatimakmur Bekasi.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pelatihan kerja terhadap pemberian insentif pada karyawan Rumah Sakit Masmitra Jatimakmur Bekasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberian motivasi dan pelatihan kerja terhadap pemberian insentif pada karyawan Rumah Sakit Masmitra Jatimakmur Bekasi.

## II. Uraian Teoritis

### A. Motivasi

#### 1. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan dalam kutipan Nazar Fuad (Nazar 2014) “keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberi energi bagi untuk mendorong kegiatan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.”

Menurut Kreittner dan Kinicki dalam kutipan sufriadi (Sufriadi Simanjuntak 2017) “motivasi adalah suatu arahan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.”

#### 2. Tujuan Motivasi

Berikut adalah beberapa tujuan motivasi :

- a. Membuat karyawan merasa puas terhadap hasil kerjanya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan stabilitas keryawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
- f. Membuat suasana kerja menjadi lebih baik lagi dari yang sebelumnya .

3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun yang mempengaruhi didalam memberikan motivasi yaitu :

- a. Kebutuhan pribadi.
- b. Tujuan serta pandangan individu atau kelompok.
- c. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan, tujuan dan suatu gambaran.

**B. Pelatihan Kerja**

1. Definisi Pelatihan Kerja

Pelatihan menurut Mangkunegara dalam kutipan Mamik (Mamik Eko Supatmi, Umar Nimram 2012) “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki perfomansi pekerja, pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.”

Dalam melakukan pelatihan terdapat empat tahap utama yaitu ;

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Mengorientasikan pelatihan lebih mudah dari pada menilai kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diperlukan karyawan dalam melakukan pelatihan. Sangat penting bagi atasan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan karena ini berguna untuk mengetahui organisasi tersebut.

Dalam tahap ini terdapat tiga taraf kebutuhan, yaitu :

(1) Kebutuhan dalam taraf perusahaan.

Pada taraf ini mengungkapkan kebutuhan akan latihan akan meliputi dimanakah tempat atau perusahaan yang benar memerlukan latihan dengan menggunakan analisis perusahaan sehingga dalam melakukan analisis perusahaan harus menjawab pertanyaan-pertanyaan yang wajib, dimanakah suatu pelatihan akan diperlukan ? atau dibagian manakah latihan akan diperlukan ?.

(2) Kebutuhan pada level jabatan.

Suatu analisis sebuah pekerjaan atau analisis sebuah jabatan diperlukan untuk mengungkapkan kebutuhan pelatihan pada level ini. Dalam analisis jabatan/pekerjaan ini harus menjelaskan tentang keahlian , pengetahuan, dan bagaimana menyikapi untuk menduduki suatu jabatan/ pekerjaan tertentu sehingga dapat dijalankan berbagai pekerjaannya.

(3) Kebutuhan pada taraf/level perorangan.

Setiap karyawan haruslah dispesifikasi secara perorangan agar mampu mengetahui kebutuhan pelatihan seperti apa yang harus diberikan kepada karyawan tersebut. Jadi setelah semua kebutuhan pada tarafnya masing-masing sudah dipenuhi maka ditentukan kebutuhan pelatihan apa saja yang diperlukan.

2. Metode Pelatihan

Ada enam metode pelatihan yang dapat dilakukan, yaitu ;

a. Metode Ruang Kelas

Metode ini cara penyampainya didalam sebuah ruangan yang dapat dikatakan seperti perkuliahan, melakukan konferensi, melakukan sebuah studi kasus, bermain peran dan suatu pengajaran yang berprogram.

b. Metode Magang

Metode ini adalah cara belajarnya dengan cara melakukan suatu kegiatan pekerjaan dengan tujuan untuk belajar. Tidaklah dibutuhkan suatu syarat untuk melakukan metode ini. Pegawai peserta mendapatkan pembelajaran umum dan dapat langsung mempraktekan pekerjaannya.

c. Metode Simulasi

Metode ini membawa kita kedalam kejadian yang tidak nyata atau tidak benar terjadi namun di praktekkan kejadiannya. Metode pelatihan semacam ini merupakan metode yang yang cukup mahal untuk dapat memperolehnya, tetapi memiliki manfaat yang sangat besar sesuai dengan yang kita korbankan untuk mendapatkannya.

- d. Metode Demonstrasi  
Metode ini memperagakan bagaimana suatu pekerjaan itu dilakukan.
- e. Metode Vestibule  
Suatu tempat belajar yang diasingkan atau dipisahkan guna bagi pegawai yang baru masuk dalam suatu pekerjaan.
- f. Metode *On The Job Training*  
Dalam metode ini pegawai diharuskan belajar dari apa yang mereka amati lalu melakukannya.

### C. Insentif

#### 1. Definisi Insentif

Menurut Mangkunegara dalam kutipan M.subianto (Subianto 2016) “suatu bentuk dorongan semangat, yang diberikan berbentuk uang sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.”

#### 2. Bentuk - bentuk Insentif

Dalam pemberian insentif ada dua bentuk yaitu :

##### a. Insentif material dapat berupa :

###### (1) Bonus

Diberikan sebagai insentif untuk pekerjaan yang memberikan hasil yang lebih dari biasanya yang ditentukan perusahaan.

###### (2) Komisi

Insentif ini diberikan untuk hasil penjualan yang lebih banyak dari targetnya.

###### (3) *Profit Sharing*

Ini berupa bagian dari pembagian laba perusahaan.

###### (4) Jaminan Sosial

Misalkan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan terjadinya kecelakaan kerja.

###### (5) Kesejahteraan

Ini dapat berupa pemberian kredit perumahan, pemberian pakaian dinas, dan pemberian cuti atas biaya perusahaan dan sebagainya.

##### b. Insentif non material.

Insentif ini meskipun tidak berupa uang tapi memiliki akibat juga dalam keuangan, berupa :

###### (1) Pemberian piagam

###### (2) Kenaikan pangkat

###### (3) Pemberian fasilitas tertentu

#### 3. Dasar Pemberian Insentif

Menurut Rivai dalam kutipan Hamid (Hamid 2015) Hamid, Djamhur. 2015. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia , Tbk Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 (1): 1–7.

sifat dasar pemberian insentif berhasil apabila :

- a. Sistem pembayaran dilakukan secara terbuka.
- b. Insentif yang diterima mampu berdampak langsung dalam hasil pekerjaan.
- c. Pemberian insentif secara cepat.
- d. Memperhatikan standar kerja dengan baik.
- e. Jumlah insentif yang cukup besar mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

### III. Pembahasan

Rumah Sakit Masmitra Jatimakmur Bekasi merupakan RS swasta Kota Bekasi yang khusus ibu dan anak, dikelola oleh PT.Dharmakarya Indopdan tipe rumah sakit ini belum tetap. Rumah Sakit ini telah teregistrasi mulai 01/10/2013 dengan Nomor Surat ijin 445.1/2096/YANKES/III/2010 dan Tanggal Surat ijin 19/03/2010 dari Walikota Bekasi Sifat Tetap, dan berlaku sampai 5 Tahun. dengan prosedur AKREDITASI Rumah sakit Seluruh Indonesia. RSIA ini beralamat di Jl. Kelurahan Jati Makmur No.40, Pondok Gede Kota Bekasi, Kota Bekasi, Indonesia.

#### HASIL PENGUJIAN REABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	,741	Reliabel
Pelatihan Kerja	,773	Reliabel
Insentif	,739	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti dan RS.Masmitra

Ketiga koefisien *Cronbach's Alpha* bernilai positif dan hasil lebih besar dari 0.6. hal ini berarti jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan untuk mengukur setiap instrumen tersebut adalah konsisten dan dapat dipercaya (*reliabel*).

#### HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN

##### Correlations

			x1	x2	Y
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1,000	,107	,112
		Sig. (2-tailed)	.	,474	,454
		N	47	47	47
	x2	Correlation Coefficient	,107	1,000	,379**
		Sig. (2-tailed)	,474	.	,009
		N	47	47	47
	Y	Correlation Coefficient	,112	,379**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,454	,009	.
		N	47	47	47

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

Sumber : Data diolah peneliti dan RS.Masmitra

##### a. Pengaruh motivasi terhadap insentif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap insentif di RS.Masmitra. Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien variabel motivasi terhadap insentif sebesar ,112. Nilai tersebut memberitahukan korelasi motivasi terhadap insentif memiliki sifat kuat.

##### b. Pengaruh pelatihan kerja terhadap insentif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pelatihan kerja terhadap insentif di RS.Masmitra. Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien variabel pelatihan kerja terhadap insentif sebesar ,379. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi pelatihan kerja terhadap insentif bersifat kuat.

**HASIL UJI T (T test)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,253	6,994		2,038	,048	,158	28,348					
x1	,229	,287	,113	,799	,429	-,349	,808	,127	,120	,113	,998	1,002
x2	,183	,081	,320	2,257	,000	,020	,347	,325	,322	,320	,998	1,002

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah peneliti dan RS.Masmitra

a. X1 (Motivasi)

Berdasarkan hasil analisa diketahui nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar ,799 bila dibandingkan dengan nilai t tabel 2.014 maka t hitung ,799 < 2.014, sedangkan untuk nilai signifikansi ,429 > 0.05 maka dapat dikatakan jika motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap pemberian insentif. Artinya variabel motivasi secara parsial tidak terlalu berdampak besar dalam pemberian insentif karyawan pada RS.Masmitra.

b. Pelatihan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisa diketahui nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 2.257 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka t hitung 2.257 > 2.014, sedangkan untuk nilai signifikansi ,000 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel pelatihan kerja secara parsial memiliki dampak terhadap pemberian insentif karyawan pada RS.Masmitra.

**HASIL UJI F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,177	2	19,588	2,950	,000 <sup>b</sup>
	Residual	292,143	44	6,640		
	Total	331,319	46			

a. Dependent Variable insentif

b. Predictors: (tetap), X1, X2

Berdasarkan tabel berikut maka nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.950 dengan nilai signifikan sebesar ,000. Diketahui pada taraf signifikan 0.05,  $df_1=2$  dan  $df_2=44$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.21, oleh karena nilai  $F_{hitung} 2.950 > F_{tabel} 3.21$  dan nilai signifikan ,000 < 0.05 maka motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh kepada pemberian insentif, yang berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi dan pelatihan kerja terhadap pemberian insentif karyawan RS.Masmitra.

#### IV. Penutup

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi tidak terlalu memiliki hubungan yang signifikansi terhadap pemberian insentif karyawan pada RS.Masmitra. Hal ini telah dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar ,799 < 2.014 yang berarti variabel motivasi secara parsial tidak terlalu berhubungan terhadap pemberian insentif karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi tidak selalu berhubungan signifikan terhadap pemberian insentif. Artinya motivasi dalam kaitannya bukanlah menjadi dasar dalam pemberian insentif bagi karyawan jika tidak dipertimbangkan dengan output yang telah diberikan karyawan.
2. Hasil analisa pelatihan kerja memiliki hubungan dan signifikan terhadap pemberian insentif karyawan pada RS.Masmitra dengan  $t$  hitung  $2.257 > 2.2014$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dipertegas dengan pernyataan responden terhadap pelatihan kerja bahwa karyawan merasa sangat terbantu dalam berkerja apabila diberikan pelatihan kerja.
3. Motivasi dan pelatihan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap pemberian insentif karyawan RS.Masmitra. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 2.950 > F_{tabel} 3.21$  dan nilai signifikan ,000 < 0.05 maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat hubungan signifikan motivasi dan pelatihan kerja terhadap pemberian insentif karyawan RS.Masmitra

##### B. Implikasi Penelitian

Sebuah penelitian yang sudah dilakukan diRS.Masmitra, maka terdapat implikasi penelitian mengapa motivasi naik sedangkan insentif turun, antara lain:

1. Implikasi terhadap, falsilitas umum seperti tanah kosong yang luas.  
Falsilitas umum seperti lahan parkir adalah hal yang penting bagi para karyawan, karena jika sebuah tempat kerja namun tidak memiliki lahan parkir yang cukup memadai bagi para karyawannya, maka karyawan akan mengeluarkan biaya lebih atau tambahan untuk menyewa lahan parkir. Sedangkan jika karyawan parkir di area yang telah disediakan RS.Masmitra, karyawan tidak mengeluarkan biaya sewa parkir.
2. Implikasi terhadap, banyaknya penjual makanan siap saji.  
Pihak RS.Masmitra tidak menyediakan makan bagi para karyawannya namun pihak RS.Masmitra memberikan uang makan perbulannya bagi para karyawannya. Jadi para karyawan jika ingin makan haruslah membelinya dari luar, maka dari itu tempat makan yang dekat dengan Rs.Masmitra dan harganya yang terjangkau menjadi salah satu alasan karyawan tetap bekerja disini.
3. Implikasi terhadap, lokasi lalu lintas di kawasan RS.Masmitra yang tidak macet atau sering terjadi penumpukan kendaraan.  
Karyawan lebih menyukai tempat kerja yang lokasinya tidak berada ditengah kemacetan karena hal ini akan membuat karyawan tidak terlalu membuang waktu yang cukup lama untuk menuju ketempat kerja, tidak membuang uang bensin yang terlalu banyak bagi yang membawa kendaraan pribadi, dan mengurangi tingkat stress karena kemacetan atau terjadinya penumpukan kendaraan.
4. Implikasi terhadap, jarak rumah dengan RS.Masmitra dekat.

Jarak rumah dengan kantor yang dekat menjadi suatu pertimbangan bagi para karyawan, karena jika jarak yang ditempuh karyawan tidak terlalu lama antara kerumah dengan tempat kerja, maka akan semakin banyak pula waktu yang dapat diluangkan karyawan untuk berkumpul dengan sanak saudara maupun dengan teman.

5. Implikasi terhadap, teman kerja seperti keluarga.

Tempat bekerja adalah rumah kedua bagi para karyawannya maka oleh karena itu sangatlah penting memiliki ikatan baik dengan para rekan kerja, agar kita merasa nyaman dalam melakukan segala pekerjaan yang ada tanpa ada rasa persaingan yang ketat.

6. Implikasi terhadap, ilmu yang didapat di RS.Masmitra sangat beragam.

Pengalaman kerja adalah ilmu penting untuk karyawan, karyawan dapat memiliki pengalaman kerja diberbagai ruangan yang dinilai kurang mampu memberikan kinerja yang baik diruangannya yang sebelumnya, guna karyawan mampu menemukan didalam bidang mana dirinya mampu mengembangkan dirinya lebih baik lagi.

7. Implikasi terhadap, jenjang karier yang jelas.

Setiap karyawan yang bekerja pasti menginginkan jenjang karier yang cemerlang agar taraf kehidupan karyawanpun ikut membaik.

8. Implikasi terhadap, kegiatan diluar pekerjaan yang sangat beragam.

Karyawan sangat senang jika dari perusahaan memberikan kegiatan diluar pekerjaan seperti kegiatan gathring atau kegiatan jalan-jalan dari kantor, hal ini mampu menaikkan semangat karyawan dalam berkerja, karena sejenak karyawan dapat meregangkan urusan pekerjaan.

9. Implikasi terhadap, persekuatn rohani yang sangat kental.

Pihak perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan para karyawannya, bukan hanya kebutuhan jasmani namun juga kebutuhan rohani, karena kebutuhan rohani akan karyawannya sangat penting unuk menghindarkan karyawan dari godaan duniawi seperti korupsi dan yang lainnya.

10. Implikasi terhadap, adanya peluang Rs.Masmitra untuk berkembang.

Para karyawan melihat adanya peluang perusahaan untuk berkembang dan ini menjadi peluang bagi karyawan untuk medapatkan posisi yang lebh baik lagi didalam peusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hamid, Djamhur. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia , Tbk Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 (1): 1–7.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimram, Hamidah Nayati Utami. 2012. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Profit* 7 (1): 25–37. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305/562>.
- Nazar, Fuad. 2014. "KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . BTPN Cabang Pakis Malang )" 13 (1): 1–9.
- Subianto, Marianus. 2016. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat." *eJournal Administrasi Bisnis* 4 (3): 698–712.
- Sufriadi Simanjuntak. 2017. "Management Journal" 9816 (2): 63–70.