

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA CV CAHAYA NITYA GEMILANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

ERNANDHO RADIKA YUWANDA

NPM : 2201110056

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

098/PS/DFEB/2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ERNANDHO RADIKA YUWANDA
Nomor Pokok/NIM : 2201110056
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *PELATIHAN
KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
CV. CAHAYA NITYA GEMILANG*

Penguji Skripsi,
Tanggal 3/8/26 Ketua Penguji


: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah MM
NIDN: 0212116401

Tanggal 3/8/24 Penguji I


: Venv Mayasari SE, MM
NIDN: 0204078962

Tanggal 3/8/26 Penguji II


: Dr. Djalimiko Noviantoro SE M, Si
NIDN: 0110117240

Mengesahkan,

Dekan



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,



Dr. Yolanda Vevbitha, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

”Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdir ku, dan apa yang ditakdirkan untuk ku tidak akan pernah melewatkan ku”

(UMAR BIN KHATTAB)

“Siapa kah aku sebenarnya, hanya atom yang kecil besar sombongnya, sampai dimasa ini ku masih mencari tentang arti dunia yang ramai nan sunyi, bantu aku berjalan menuju cahaya lalu aku berjanji menjadi yang baik”

(RAIM LAODE)

PERSEMBAHAN :

Puji syukur kepada Allah Swt atas berkat dan rahmat yang diberikannya untuk menyelesaikan skripsi ini :

1. Untuk kedua orang tercinta terima kasih telah ayah dan ibu telah membimbingku, serta memberikan kasih sayang, nasihat dan semangat
2. Dosen pembimbing saya yang sudah membimbing saya dalam menyusun skripsi ini
3. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2022
4. Almamater tercinta universitas tridinanti Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ernandho Radika Yuwanda
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110056
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 2026



Ernandho Radika Yuwanda

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv Cahaya Nitya Gemilang, Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridianti. Dalam penyusunan proposal ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Ir .H.Edizal AE.,MS selaku Rektor
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr.Ir.Hj.Yusro Hakimah, MM selaku Dosen pembimbing utama serta dosen pembimbing akademik yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Veny Mayasari, SE. M.M selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih teruntuk owner dan oom saya yaitu yosi ananta telah membantu saya melakukan penelitian dengan baik berkat bantuannya,terima kasih juga seluruh karyawan CV Cahaya Nitya Gemilang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
8. Teruntuk kedua orang tua saya yang tersayang terima kasih telah mendidik saya sampai detik ini karna berkat merekalah saya sampai seperti ini, hidup dan sempurna karena tumbuh bersama terima kasih untuk semuanya semoga saya

dan keluarga saya selalu di beri keberkahan dan kesehatan oleh tuhan yang maha esa.

9. Terima kasih kepada kekasih saya yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan kesabaranmu menjadi salah satu alasan saya mampu menyelesaikan perjalanan akademik ini dengan baik semoga suatu kelak kita akan selalu bersama menuju kesuksesan.
10. Terima kasih untuk teman-teman yang selalu ada, baik saat mengerjakan tugas, berdiskusi, maupun saat memberikan semangat ketika keadaan terasa berat. Kehadiran kalian membuat perjalanan ini menjadi lebih bermakna dan menyenangkan. terima kasih telah saling membantu semoga kalian diberi kesehatan dan kesuksesan masing masing.

Palembang, April 2026

Peneliti

Ernandho Radika Yuwanda

2201110056

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah	14
Tujuan Masalah	14
Manfaat Penelitian	15
BAB II	16
2.1 Kajian Teoritis	16
2.1.1 Pelatihan kerja.....	16
2.1.2 Kompensasi.....	22
2.1.3 Kepuasan Kerja	28
2.1.4 Produktifitas Karyawan	35
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	42
2.3 Kerangka Berpikir	47
2.4 Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III	50
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian	50
3.1.2 Waktu Penelitian.....	50
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1 Sumber Data.....	51

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3 Populasi Sampel Dan Sampling.....	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Sampel	54
3.3.3 Teknik Sampling.....	54
3.4 Rancangan Penelitian.....	56
3.5 Definisi variabel Penelitian Dan Operasional.....	56
3.5.1 Definisi variabel penelitan	56
3.5.2 Definisi variabel operasional.....	57
3.6 Instrument Penelitian	61
3.6.1 Uji validitas.....	61
3.6.2 Uji Reabilitas.....	62
3.7 Teknik analisis data	63
3.7.1 Uji asumsi klasik	63
3.7.2 Uji Normalitas	64
3.7.3 Uji Multikolinearitas.....	64
3.7.4 Uji heteroskedesitas.....	65
3.7.5 Uji Regresi Linier Berganda	66
3.8 Uji hipotesis.....	67
3.8.1 Uji simultan (Uji F)	67
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	68
3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi (r).....	69
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
BAB IV	71
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Gambaran Umum CV.Cahaya Nitya Gemilang	71
4.1.1 Sejarah CV.Cahaya Nitya Gemilang.....	71
4.1.2 Visi Dan Misi CV.Cahaya Nitya Gemilang.....	71
4.1.3 Struktur Organisasi CV.Cahaya Nitya Gemilang	72
4.2 Hasil Penelitian.....	74
4.2.1 Karakteristik Responden.....	74
4.3 Hasil Intrumen Penelitian	76

4.3.1 Hasil Uji Validitas	76
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.4.1 Uji Normalitas	81
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	83
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.4.4 Uji Regresi Linier Berganda	86
4.4.5 Uji Koefisien korelasi	87
4.5 Uji Hipotesis.....	90
4.5.1 Uji Simultan (F)	90
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	91
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	94
4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan	95
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	96
4.6.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	97
BAB V.....	98
KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	42
Table 3.1 Waktu Penelitian	49
Table 3.2 Data jumlah karyawan pada CV. Cahaya Nitya Gemilang.....	52
Tabel 3.3 Definisi Variabel Operasional.....	56
Table 3.4 Skala Likert	60
Table 3.5 Interpretasi Nilai (r)	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Kolerasi	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	90
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	71
Gambar 4.3 Grafik Hasil Uji Normalitas	82
Gambar 4.4 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

ABSTRAK

Ernandho Radika Yuwanda. 2026, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Cahaya Nitya Gemilang. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tridianti. Dibimbingi Oleh Dr. Ir. Hj Yusro Hakimah MM Dan Veny Mayasari SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Nitya Gemilang. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kepuasan kerja dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Cahaya Nitya Gemilang yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Nitya Gemilang. Secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 96,9%, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

Ernandho Radika Yuwanda. 2026. *The Influence of Job Training, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Productivity at CV Cahaya Nitya Gemilang*. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridinanti University. Supervised by Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Veny Mayasari, S.E., M.M.

This study aims to determine and analyze the influence of job training, compensation, and job satisfaction on employee productivity at CV Cahaya Nitya Gemilang. Employee productivity is one of the key factors that determines a company's success in achieving its organizational goals. To improve work productivity, companies need to pay attention to various influencing factors, including job training, compensation, and job satisfaction. Effective job training can enhance employees' knowledge and skills, fair compensation can increase work motivation, and job satisfaction can encourage employees to perform optimally, thereby improving their productivity.

This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees of CV Cahaya Nitya Gemilang, totaling 46 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test.

The results of the study indicate that job training, compensation, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at CV Cahaya Nitya Gemilang. Partially, job training has a positive and significant effect on employee productivity, compensation has a positive and significant effect on employee productivity, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee productivity. The coefficient of determination shows that 96.9% of employee productivity can be explained by job training, compensation, and job satisfaction variables, while the remaining 3.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Training, Compensation, Job Satisfaction, Employee Productivity.

RIWAYAT HIDUP

Ernandho Radika Yuwanda dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 30 juni 2002,merupakan anak pertama ,anak dari ibu sahidah dan bapak ridwan juliansyah

Sekolah dasar 228 Palembang pada tahun 2014 ,sekolah menengah pertama smp negeri 12 Palembang diselesaikan pada tahun 2017,dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas ditahun 2020 di sma negeri 9 Palembang,pada tahun 2022,memasuki fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen universitas tridinanti Palembang.

Palembang

2026

Ernandho Radika Yuwanda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha mengalami kemajuan yang sangat pesat dan berdampak langsung pada meningkatnya persaingan di berbagai sektor, baik jasa maupun industri. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif tersebut, perusahaan dituntut untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien guna mempertahankan keberlangsungan usahanya. Sumber daya manusia merupakan elemen strategis sekaligus penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia berperan sebagai pihak yang mengelola seluruh aspek perusahaan, sehingga kualitas SDM menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal ini penting karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas manusia yang menjalankannya Armstrong, (2021). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memberikan perhatian besar terhadap pengelolaan SDM guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara optimal. Sri Hariyanti, (2024) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia ,melalui perencanaan , rekrutmen ,seleksi ,pelatihan ,pengembangan ,pemberian kompensasi ,karier ,keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Nadia & Veny Mayasari, (2024).

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM adalah tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Secara umum, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam waktu tertentu. Semakin tinggi hasil kerja yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efisien, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja tersebut.

Penurunan produktivitas tersebut sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa faktor penting yang sering diidentifikasi dalam literatur antara lain motivasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Kualitas sumber daya manusia seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga produktivitas menjadi lebih tinggi. Selain itu, Kepuasan kerja memengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat.

Karyawan yang produktif ditandai dengan kemampuannya menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas dalam waktu yang relatif singkat. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi fenomena di mana produktivitas kerja karyawan cenderung tidak stabil atau bahkan mengalami penurunan. Euis Lestari,

(2024) . Tingkat produktivitas yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi, seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, efisiensi biaya, serta daya saing yang lebih baik. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2021). Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting. Pelatihan kerja membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan Raymond A. Noe, (2020).

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan kerja. Organisasi yang tidak memberikan pelatihan kepada karyawannya berisiko mengalami penurunan daya saing di pasar. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk mengikuti perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, serta dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membantu karyawan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Melalui

pelatihan, karyawan dapat memahami prosedur kerja dengan lebih baik, menguasai teknologi baru, serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang lebih optimal. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik, tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah, serta mampu bekerja dengan lebih cepat dan tepat. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri serta meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja .

Menurut Dessler, (2020) pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Produktivitas kerja menjadi rendah dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan Noe, (2020). Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan individu, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas organisasi Michael Armstrong, (2021). Menurut Dessler,(2020) Selain meningkatkan kompetensi, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan akan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan, sehingga timbul rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi. Kondisi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan loyalitas, serta

memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan . Robbins & Judge, (2021). Dalam praktiknya, banyak perusahaan telah menyadari pentingnya pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM. Salah satu bentuk nyata adalah dengan penerapan standar manajemen mutu seperti ISO 9001:2015, yang di dalamnya mencakup kegiatan pelatihan terkait manajemen mutu dan audit internal. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga mampu menjaga kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan menjadi bagian integral dalam upaya peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan (ISO, 2020).

Pelatihan juga menjadi sarana penting dalam pengembangan skill dan kemampuan karyawan. Dalam dunia kerja, keterampilan merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh setiap individu agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan menurun atau stagnan, maka perusahaan dapat mengalami kerugian, baik dari segi finansial maupun reputasi. Hal ini tentu akan menyulitkan perusahaan dalam bersaing dengan kompetitor dan menghambat pertumbuhan organisasi. Dessler,(2020). Efektivitas pelatihan dapat dilihat dari sejauh mana pelatihan tersebut mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas. Pelatihan yang efektif harus dirancang sesuai dengan kebutuhan

organisasi dan karyawan, serta dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Selain itu, evaluasi terhadap hasil pelatihan juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan telah tercapai. Dengan demikian, pelatihan dapat memberikan manfaat yang optimal bagi karyawan maupun perusahaan (Salas et al.,2020).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap kerja, meningkatkan motivasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan pelatihan agar dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, Kristianto,dkk (2024).

Permasalahan mengenai pelatihan pada CV.Cahaya Nitya Gemilang yaitu,kurangnya analisis kebutuhan pelatihan,metode pelatihan yang kurang efektif,kualitas instruktur kurang memadai sehingga materi tidak tersampaikan dengan baik,kurangnya motivasi dari peserta karena merasa pelatihan itu kewajiban bukan karna keinginan untuk belajar,keterbatasan waktu latihan,fasilitas dan sarana kurang memadai dan kurangnya evalusia dan tindak lanjut dari latihan yang telah dilakukan.

Tabel 1.1
Pelatihan Tahun 2025

No	Nama Pelatihan	Jumlah Yang Ikut Pelatihan	Persentase
1	Skincare Ren Pepaya	10	34,48%
2	Team Motoris Mamy Poko	8	27,59%
3	Role Play Produk Unicharm	5	17,24%
4	Team Merchandiser (MD)	6	20,69%
	Total	29	100,00%

Sumber : CV.Cahaya Nitya Gemilang 2026

Dari tabel 1.1 di atas peserta pelatihan sebanyak 29 orang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pelatihan Skincare Ren Pepaya merupakan pelatihan dengan jumlah peserta terbanyak, yaitu 10 orang atau 34,48% dari total peserta. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tersebut memiliki tingkat partisipasi yang paling tinggi dibandingkan pelatihan lainnya. Pelatihan Team Motoris Mamy Poko diikuti oleh 8 orang atau 27,59% dari total peserta, sehingga menjadi pelatihan dengan jumlah peserta terbanyak kedua. Pelatihan Team Merchandiser (MD) diikuti oleh 6 orang atau 20,69% dari total peserta. Jumlah ini berada pada tingkat menengah dibandingkan pelatihan lainnya. Pelatihan Role Play Produk Unicharm merupakan pelatihan dengan jumlah peserta paling sedikit, yaitu 5 orang atau 17,24% dari total peserta. Dengan demikian, tingkat partisipasi pada pelatihan ini relatif lebih rendah dibandingkan pelatihan lainnya. kesimpulannya, Pelatihan Skincare Ren Pepaya memiliki tingkat partisipasi tertinggi dengan persentase 34,48%, sedangkan Role Play Produk Unicharm memiliki tingkat partisipasi terendah dengan persentase

17,24%. Perbedaan ini menunjukkan bahwa minat atau kebutuhan peserta terhadap materi Skincare Ren Pepaya relatif lebih tinggi dibandingkan pelatihan lainnya.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha dan kontribusinya akan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Mereka akan berusaha meningkatkan kinerja agar memperoleh penghargaan yang lebih baik. kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil, layak, dan kompetitif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta kondisi organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Rahayu & Juhaeti (2020), kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas lain yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang layak dan adil, karyawan akan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. George T. Milkovich, (2020). Dalam praktiknya, kompensasi tidak hanya terbatas pada imbalan dalam bentuk uang, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan tidak langsung seperti jaminan

kesehatan, cuti, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Fahraini & Syarif (2022) Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan, seperti gaji dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa manfaat tambahan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas kerja. Kompensasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi tingkat turnover. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan Armstrong, (2021). Selain itu kompensasi menjadi sangat penting di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat, di mana perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang unggul dan produktif (Gary dessler, 2020).

Ketidaksesuaian kompensasi dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan absensi, bahkan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat sangat penting untuk menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi Robbins & Judge,(2021). Dalam konteks organisasi modern, sistem kompensasi juga perlu disesuaikan dengan kinerja (performance-based pay), di mana pemberian imbalan didasarkan pada pencapaian individu maupun tim. Sistem ini dinilai lebih efektif dalam mendorong karyawan untuk

meningkatkan produktivitas dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, transparansi dan keadilan dalam pemberian kompensasi juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen agar tidak menimbulkan konflik di lingkungan kerja .(Milkovich, et al., 2020).

Permasalahan mengenai kompensasi pada CV.Cahaya Nitya Gemilang yaitu,kompensasi yang diterima dirasa sedikit tak adil,kurang transparansi terhadap penentuan kompensasi,adanya penyelewengan uang oleh salesman,kurangnya apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi,tidak sesuainya kinerja yang diberikan kompensasi bila ada kesalahan,stok barang yang menumpuk yang dilakukan oleh karyawan,ketidakpuasan tunjangan yang ditawarkan dibandingkan kompetitor.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. sering kali diartikan sebagai kualitas itu sendiri, di mana kualitas adalah totalitas karakteristik produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang telah ditetapkan atau dispesifikasikan. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang atau sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempatnya bekerja. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, hubungan antar rekan kerja, beban kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Anda mungkin ingin melakukan verifikasi mandiri terhadap definisi ini karena tidak tercantum dalam dokumen yang Anda berikan.

Kepuasan kerja bersifat subjektif dan individual, artinya setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada harapan, kebutuhan, dan persepsi masing-masing. Kualitas juga didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan melalui upaya perbaikan terus-menerus. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta beban kerja yang diberikan. Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan perasaan senang, tanpa paksaan, serta memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Kondisi ini sangat penting karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan kreatif. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi nyata yang mereka terima di tempat kerja. Apabila terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga produktivitas dan kinerja organisasi juga meningkat. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan loyalitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Menurut Setiono & Sustiyantik (2020), kepuasan kerja berkaitan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan bagaimana seseorang menilai dan merasakan pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini meliputi berbagai aspek, seperti perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman, serta tingkat penerimaan terhadap kondisi kerja yang dihadapi. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kondisi emosional karyawan, tetapi juga berkaitan dengan kecenderungan perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas. Organisasi perlu memahami bahwa tidak ada satu pendekatan yang dapat memenuhi kepuasan semua karyawan secara seragam Robbins & Judge, (2021). Menurut Sutoro,(2024), kepuasan kerja tidak selalu tampak secara langsung, tetapi dapat dilihat melalui hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, serta berpotensi meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas dan keberlangsungan organisasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja Noe, (2020). Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini akan berdampak positif terhadap kesehatan mental serta kinerja jangka panjang

karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu stres kerja, kelelahan (burnout), dan konflik dalam lingkungan kerja Armstrong,(2021). Penting bagi organisasi untuk mengelola ekspektasi karyawan serta memberikan perlakuan yang adil dan transparan dalam berbagai aspek, seperti penilaian kinerja, promosi jabatan, dan pemberian kompensasi Dessler,(2020). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan berbagai strategi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas kinerja karyawan, menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan, serta membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan Soetrisno, (2021).

Permasalahan Mengenai kepuasan kerja pada CV.Cahaya Nitya Gemilang yaitu,lingkungan kerja yang kurang nyaman,kurangnya untuk pengembangan karir,beban kerja yang berlebihan,atasan yang kurang memberi dukungan,apresiasi,arahan atau komunikasi yang baik dengan karyawwan,ketidakjelasan peran dan tanggung jawab,hubungan kerja yang kurang baik,dan kurangnya partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan atau mengeluarkan ide.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Maka dari itu peneliti mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pelatihan kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Terhadap CV Cahaya Nitya Gemilang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dapat di tarik beberapa point rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang ?
4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang ?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan di atas, dapat di tarik beberapa point tujuan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama terhadap produktivitas karyawan di CV Cahaya Nitya Gemilang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis baik itu yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada *industry distributor* dan *supplier*
2. Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan terhadap CV Cahaya Nitya Gemilang tentang Produktivitas karyawan bagaimana cara memahami pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan
3. Manfaat akademis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan literatur mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan baik itu bagi penulis, pembaca atau pun bagi penulis lain yang juga melakukan penelitian dalam ruang lingkup yang sama.
4. Manfaat bagi Perusahaan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Perusahaan yang nantinya bisa menjadi Gambaran dalam menentukan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan hasil kinerja yang sudah di hasilkan, serta diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk mencegah permasalahan yang akan datang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris, Ferri Effendi, N. D. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish.
- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Armstrong. (2021). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice – Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*.
- B. A. Setiono & E. Sustiyantik. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Barat, J. (2022). 01.+Sri+Rahayu+dan+Juhaeti+hal+176-187. 2(3), 176–187.
- Berlianti dan, W. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, vol.4 no.2, 39–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.206>
- E. Nurzaman, Sarwani, D. S. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, vol.4 no.3. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v4i3.477>
- Gary dessler. (2020). *Human Resource Management (16th Edition)*, Pearson.
- George T. Milkovich, Jerry M. Newman, B. G. (2020). *Compensation* (13 th).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- hasni amalia, D. (2023). Human Capital: Kompetensi Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di UMKM Tas Kecamatan Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 394. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31528>

- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Jurnal Padeagogik*, 8(2), 15–28.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, M. N. C. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbull.
- Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- kasmir. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Manajemen (JPema / sejenis)*.
- Kristianto, Sehat Sihite, T., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Iv (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 878–890. <https://doi.org/10.36985/v9wqh035>
- Lestari, E. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 6(1), 46–64.
- Nadia julianti, V. mayasari. (2024). *Strategi Strategi*. 14(2), 99–108.
- Noe. (2020). *Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance*.
- Norika ika, dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.

- Purba, D., Damanik, D., & Purba, E. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Belanja Modal Di Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekuilnomi*, 3(2), 115–126. <https://doi.org/10.36985/66215850>
- Raymond A. Noe. (2020). *Employee Training and Development (8th Edition)*.
- Rifqi Ananto, M., Nururrohmah, T., & Uli Natalia, U. (2023). 6. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, Vol.1, No., 125–137.
- Risnita, Sofwatillah, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- Rizal, S., Makassar, U. M., Iqbal, M., Palopo, U. M., Handayani, D., & Makassar, U. M. (2020). *STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PABRIK GULA TAKALAR)*. 16.
- Rizhfa Amalia Rahmadani Salim, Nasywania Risfa Sahila, S. I. W. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Journal Of Social Science Research*, 5(4), 507–518.
- Robbins & Judge. (2021). *Organizational Behavior*.
- Rokhmad dan slamet, dkk. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Saftari, M., & Sinta, S. (2022). Analisis Faktor Peserta, Pelatih, Prasarana, serta Materi Pelatihan yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan Menggunakan Smart-PLS. *Indiktika : Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika*, 4(2), 86–98. <https://doi.org/10.31851/indiktika.v4i2.7677>
- said amir m dkk. (2023). Gaya Pengasuhan dan Perkembangan Anak : Sebuah Studi Komprehensif. *Jakarta: Penerbit Kencana*, 1(1), 45.

- Selvi Harmiyanti, & Fitria Ridha Ningsih. (2025). The Influence of Product Quality, Service Quality and Price on Repurchase Interest with Consumer Satisfaction as a Mediating Variable. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 9(1), 151–160. <https://doi.org/10.36526/santhet.v9i1.5006>
- Sisca Septiani, dkk. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Soetrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sri Hariyanti. (2024). *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN Sri Hariyanti Ekonomi Syariah – IAIN Kediri Yanti_elthing@iainkediri.Ac.Id*, 2(1), 306–312.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2021). *Organizational Behavior (18th Edition)*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung*.
- Sumarni, Ondeng, S., & Rahman, U. (2025). Ragam Variabel dan definisi Operasional Penelitian Pendidikan: Implikasi Metodologis Pendidikan Islam dan Pendidikan Matematika. *Jurnal Pendidikan, Penciptaan Seni Dan Budaya*, 1(2), 80–88. <https://doi.org/10.62710/jppsbs4m3n888>
- Suprani, Y., Hakimah, Y., & Said, M. (2022). *Intensi Turnover Sebagai Mediasi Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BBC*. 10(2), 841–850.
- Sutoro. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi di Universitas Pamulang. *Scientific Journal of Reflection*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>
- Syarif, F. &. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.