

ABSTRAK

Ahkmad Azwar Sugandi. 2023. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin.” Tesis. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. Pembimbing (1)
..... (2)

Kinerja karyawan merupakan inti manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung. Penelitian pengaruh pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin perlu dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 40 orang karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total. Pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi.

Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan nilai F tabel di df 4 dan df 30 pada tabel F sebesar 0,69 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung mencapai 132,163. pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel secara simultan diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi tidak Langsung berpengaruh terhadap kinerja karena signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Jadi pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin parsial dan simultan. Jadi, disarankan agar Grapari Telkomsel Banjarmasin Banjarmasin mengelola lebih baik pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kinerja*

ABSTRACT

Ahkmad Azwar Sugandi. 2023. *Impact of Training, Work Motivation, Direct Compensation and Indirect Compensation on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin*. Thesis. Management Study Programme. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. Advisor
(1) (2)

Employees Performance is central issue in human resource management. Employees Performance is influenced by training, work motivation, direct compensation and indirect compensation. The research of Impact of training, work motivation, direct compensation and indirect compensation on Employees Performance of at Grapari Telkomsel Banjarmasin. The purpose of this research is to know Impact of training, work motivation, direct compensation and indirect compensation on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin.

This research is used qualitative approach with explanatory method. The population 40 person. The technique of sample is used total sample. The data are collected by questioner. The analysis technique of data is regression analysis.

The result of regression analysis shows that Table F value in df 4 and df 30 is 0,69 with the significance 0,000, F critic reach 132,163. The training, work motivation, direct compensation and indirect compensation impact on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin because the significance $0,000 < 0,005$. The training gives impact on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin because the significance $0,000 < 0,005$. The work motivation gives impact on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin because the significance $0,000 < 0,005$. The direct compensation gives impact on Employees Performance at J & T Express Banjarmasin because the significance $0,000 < 0,005$. The indirect compensation gives the impact on Employees Performance $0,000 < 0,05$. Work motivation gives dominant impact on Employees Performance.

The conclusion are the training, work motivation, direct compensation and indirect compensation give impact on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin. The training, work motivation, direct compensation and indirect compensation impact on Employees Performance at Grapari Telkomsel Banjarmasin partially. Employees Performance Can be improved by better managing of training, work motivation, direct compensation and indirect compensation.

Keywords: *Training work motivation, direct compensation indirect compensation, and Employees Performance*