

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN
VII UNIT USAHA TEBENAN BETUNG**



SKRIPSI

Nama: M. Aldi Saputra

Nim : 212017034

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN
VII UNIT USAHA TEBENAN BETUNG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: M. Aldi Saputra

Nim : 212017034

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Aldi Saputra

Nim : 212017034

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021



Muhammad Aldi saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII UU Tebanan
Betung
Nama : Muhammad Aldi Saputra
Nim : 212017034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juni 2021

Pembimbing I,



Omar Hendro, S.E, M.Si.,DR
NIDN. 0213106902

Pembimbing II,



Edy Liswani, S.E, M.Si
NIDN. 0027086001

**Mengetahui,
Dekan**

u.b.Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

**Terlambat lulus atau tidak lulus tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan
bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang
hanya dari siapa yang paling cepat lulus
Bukanlah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai
Baik itu tepat waktu atau tidak**

**Dengan Mengucap Rasa syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt.
Kupersembahkan Teruntuk Orang – Orang yang Kusayangi :**

- ❖ Kedua orang tua ku Ayah Alpian S.E. dan Ibuku tercinta Devy Susanty S.E. yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta ibu dan ayah kepadaku**
- ❖ Untuk saudara-saudaraku tersayang Deka Agus Putra dan Arya Putra**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebanan Betung** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku bapak Alpien dan ibu Devy Susanty, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

- a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si.,DR dan Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si selaku Pembimbing Skripsi.
- e. Bapak Zawawi Kohar S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
- f. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang.

- g. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan / PTPTN VII Unit Usaha Tebenan Betung
- h. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- i. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan Meffrio, Aldo Rizky Pranata, Ardiansyah, Wayan dedi, Ricky Setiawan, dan Dewa Raka yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini
- j. Untuk perempuan yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis Chairunisa Arindi
- k. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya,Aamiin.

Palembang, Agustus 2021

(Muhammad Aldi Saputra)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....iv

PERSEMBAHAN DAN MOTO v

PRAKATAvi

DAFTAR ISI..... viii

DAFTAR TABEL.....x

DAFTAR LAMPIRANxi

HALAMAN ABSTRAK xii

BAB I . PENDAHULUAN

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusah Masalah.....6

C. Tujuan Penelitian6

D. Manfaat Penelitian.....7

BAB II . KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori8

B. Penelitian Sebelumnya22

C. Kerangka Pemikiran27

D. Hipotes.....27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian28

B. Lokasi Penelitian29

C. Operasional Variabel29

D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data Yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisi Data dan Teknik Analisis.....	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	40
B. Pembahasan Hasil penelitian	62

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Produksi Karet PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung (2016-2020).....	3
Tabel III.1	Operasionalisasi Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Tabel III.2	Populasi Karyawan.....	33
Tabel III.2	Kerangka Sampel	35
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas setiap Variabel.....	47
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	50
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel IV.7	Disitribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.8	Disitribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	55
Tabel IV.9	Disitribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel IV.10	Disitribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja.....	59
Tabel IV.11	Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel IV.12	Hasil Uji F.....	62
Tabel IV.13	Hasil Uji t	63
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Kuesioner Untuk Responden
2. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reabilitas
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
4. Data Tabulasi Regresi Linear Berganda
5. Hasil Uji regresi Linear Berganda
6. Tabel r
7. Tabel F
8. Tabel

ABSTRAK

Muhammad Aldi Saputra /212017034/2021/ Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Apakah Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 2) Apakah Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 3) Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 4) Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Ada Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 2) Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 3) Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 4) Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 53 karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung dengan teknik menggunakan *Sampling Purposive*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 2) Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 3) Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung. 4) Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung.

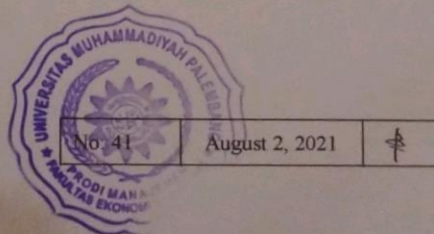
Kata kunci: kinerja karyawan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja

ABSTRACT

Muhammad Aldi Saputra / 212017034 / 2021 / The Effects of Compensation, Work Motivation, and Job Training on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit

The formulation of the problem in this study to find out whether 1) Compensation, Work Motivation, and Job Training gave effect on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 2) Work Compensation gave effect on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 3) Work Motivation gave effect on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 4) Job Training gave effect on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. This research was conducted with the hypothesis 1) There was an effect of compensation, work motivation, and job training on employee performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 2) There was Compensation Effect on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 3) There was an effect of Work Motivation on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 4) There was an effect of Job Training on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. This type of research was associative. The sample used 53 employees of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit with the technique of using purposive sampling. The data in this study used primary and secondary data. The data collection method was through a Questionnaire and Documentation. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that 1) There was an effect of Compensation, Work Motivation, and Job Training on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 2) There was an Effect of Compensation on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 3) There was an effect of Work Motivation on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit. 4) There was an effect of Job Training on Employee Performance of PTPN VII Tebenan Betung Business Unit.

Keywords: employee performance, compensation, work motivation, and job training



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Veitzhal Rivai dan Basri, 2008)

Kompensasi Kerja merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis (1996:379) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Motivasi (Kadarisma, 2017:278) adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan factor yang membuat perbedaan antara sukses gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Berdasarkan pendapat Hadari (2005:2008) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan / atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. ..

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan karet yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, setiap menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT.Perkebunan Nusantara VII (ptpn7) betung tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang menaati peraturan dan bekerja dengan rajin,motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti bonus yang diberikan dan tunjangan hari

raya. Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (ptpn7) Betung dapat dilihat pada tabel Produksi dengan kurun waktu 5 tahun yaitu pada tahun 2016, 2017, 2018, 2019,2020

Tabel 1.1
Produksi Karet Tahun 2016-2020
PT Perkebunann Nusantara VII Betung

NO	Tahun	Produksi Karet		Presentase
		Target (ton)	Realisasi(ton)	
1	2016	27.490.000	27.684.000	110%
2	2017	29.100.000	25.373.000	87%
3	2018	26.523.000	21.979.000	83%
4	2019	28.015.000	24.023.000	85%
5	2020	27.601.000	25.427.000	92%

Sumber :Data PT. Perkebunan Nusantara VII Betung 2016 – 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan produksi karet selama lima tahun terakhir mengalami naik turun setiap tahunnya. Pada tahun 2016 realisasi produksi sudah mencapai target sebanyak 110% . Pada tahun 2017 realisasi produksi menurun mencapai 87%, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2018 sebanyak 83%, terjadi kenaikan pada tahun 2019 sebanyakn 85% dan terjadi lagi kenaikan pada tahun 2020 sebanyak 92%, target yang ditetapkan oleh perusahaan pun tidak sama setiap tahunnya,, selama 4 tahun realisasi produksi belum mencapai target perusahaan.

Hal tersebut menjadi permasalahan bagi prusahaan dan karyawan yang bekerja disana. Karena ada beberapa faktor penghambat dalam perusahaan tersebut seperti ; faktor kompensasi, motivasi, dan pelatihan dalam kineja karyawan di PTPN VII UU Tebenan Betung.

Fenomena kemunduran kinerja karyawan PTPN VII UU Tebenan disebabkan karyawan masih menunda - nunda dalam menjalankan tugas sehingga target dan tujuan perusahaan untuk mencapai keuntungan masih belum optimal. Serta masih adanya karyawan yang tidak memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan tetapi tidak dilakukan oleh beberapa karyawan dengan baik seperti karyawan yang bekerja dibagian petugas lapangan tidak menggunakan sarung tangan dalam mengambil hasil panen yang membuat tangan karyawan terluka sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari motif karyawan karena kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, seperti karyawan harus diperintah dahulu oleh atasan untuk memulai pekerjaan sehingga itu menjadi penghambat kinerja.

Perusahaan harus mampu mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan serta wawancara kepada beberapa karyawan PTPT VII UU Tebenan, ditemukan bahwa Kompensasi yang diberikan PTPN VII UU Tebenan Betung ini seperti masalah pemberian gaji yang telat diberikan perusahaan, telatnya pemberian gaji ini karna masalah keuangan perusahaan, gaji yang harusnya diberikan setiap tanggal 3 tetapi kadang malah diberikan tanggal

6 -7 yang disebabkan naik turunnya harga karet sehingga menurunnya semangat karyawan dalam bekerja, tunjangan hari tua yang semestinya di bayarkan penuh langsung kepada karyawan tetapi dibayar menyicil oleh pihak perusahaan serta upah kerja lembur yang diberikan pihak perusahaan masih dirasa kurang oleh sebagian karyawan, Fasilitas tempat tinggal yang diberikan pada karyawan dirasakan masih kurang disebabkan unit yang diberikan perusahaan jarang mendapat renovasi serta air yang hanya hidup saat hari kerja saja.

Kinerja karyawan tidak terlepas pada motivasi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. Tetapi motivasi kerja karyawan di PTPN VII UU Tebenan ini dirasa cukup rendah antara lain yang disebabkan oleh kurangnya kerelaan meluangkan waktu bagi perusahaan jika tidak adanya upah yang diberikan perusahaan, dan juga rasa bertanggung jawab karyawan dalam perusahaan yang rendah contohnya masih adanya karyawan yang pulang lebih awal dari waktu kerja perusahaan. Selain tanggung jawab, kewajiban karyawan dalam tugasnya tidak selesai tepat waktu karna karyawan sering menunda-nunda dalam melakukan pekerjaannya

Pelatihan kerja yang diterima karyawan tentu berpengaruh bagi kinerja kerja karyawan itu sendiri yang mana di PTPN VII UU Tebenan Betung ini proses memberian pelatihan yang diberikan oleh instruktur mengenai materi kepada peserta yang menggunakan bahasa atau istilah-istilah yang sulit untuk di pahami karyawan, yang membuat karyawan

kesulitan mengerti dalam proses pelatihan, akibatnya karyawan cepat jenuh dan bosan yang membuat kinerja kerja karyawan masih belum maksimal. Materi yang diberikan instruktur kadang tidak lengkap kepada karyawan contohnya pada bagian produksi instruktur hanya menjelaskan bagian dasarnya saja pada mesin yang akan dioperasikan membuat karyawan baru belum dapat memaksimalkan fungsi dari mesin tersebut secara penuh.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang kompensasi kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII UU Tebenan Betung".

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kompensasi Kerja, motivasi kerja, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung?
2. Adakah pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha tebenan Betung?
4. Adakah pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja, motivasi kerja, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung?
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Usaha Tebenan Betung ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PTPN VII Unit Usaha Tebenan mengenai Pengaruh Kompensasi Kerja, motivasi kerja, dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic yang relative sama

DAFTAR PUSTKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media
- Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alaudin Makasar. *Vol. 2 No.1. Universitas Islam Negri Alaudin Makasar*
- Busro Muhammad, (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Januar Pujiyasmil¹, Hairudinor², Taharuddin². (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. *Vol. 6 No.1. Fisip Unlam Banjarmasin*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pres
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bekasi. *Vol.5 No.2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*
- Program starsatu (2020). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rifa'atul Machmudah. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi. Institut Agama Islam Negri Salatiga*
- Romadon Dwi Zahri. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Askindo Palembang. *Skripsi. Universitas Tridinanti Palembang*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers