

**PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HAMITA UTAMA KARSA DI MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Ade Putri Kusdina

NIM : 212015020

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

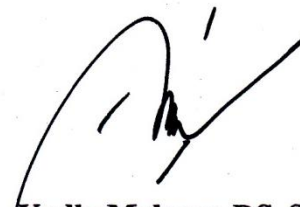
Judul : Pelatihan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap
Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Hamita
Utama Karsa di Musi Banyuasin
Nama : Ade Putri Kusdina
Nim : 212015020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 31 Januari 2019
Pembimbing 1,

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 31 Januari 2019
Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501



YudhaMahrom DS, S.E., M.Si
NIDN: 02210369001

Mengetahui, Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



H. Matullah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Putri Kusdina
NIM : 212015020
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap
Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.
Hamita Utama Karsa Di Musi Banyuasin

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 lain.
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 menyebutkan 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, Februari 2019



Ade Putri Kusdina

ABSTRAK

Ade Putri Kusdina /212015020/2019/ Pelatihan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini di Desa Tenggulang Baru, Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin, Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 127 orang, Analisis data yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis Structural Equation Model (SEM). hasil estimasi parameter diperoleh informasi objektif bahwa uji kesesuaian model memberikan nilai p-hitung statistik chi-square sebesar 900,47 pada derajat kebebasan 146 sebesar 0,00000 disyaratkan model Good Fit sebesar ($\geq 0,05$). Dilihat dari ukuran GFT lain, nilai RMSEA sebesar 0,22 ($< 0,08$) dan nilai GFI sebesar 0,53 ($\geq 0,90$). Nilai CFI sebesar 0,24 ($> 0,90$) dan AGFI sebesar 0,39 ($\geq 0,90$). Dengan demikian dapat disimpulkan untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan (Full Model) dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan indikator Goodness Of Fit Statistic. Berdasarkan hasil output di atas, diperoleh P-value untuk Chi-Square adalah $0,00000 < 0,05$ sehingga model tidak fit, yang artinya variabel endogen berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel eksogen.

Kata Kunci :Pelatihan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ade Putri KUSDINA / 212015020/2019 / Job Training and Employee Compensation for Work Productivity and Employee Performance at PT. Hamita Utama Karsa in Musi Banyuasin / Human Resource Management.

Problem formulations in this study are Job Training and Employee Compensation for Work Productivity and Employee Performance at PT. Hamita Utama Karsa in Musi Banyuasin. This study includes associative research. The location of this study was in Tenggulang Baru Village, Sungai Lilin District, Musi Banyuasin Regency, Palembang, South Sumatra, Indonesia. The sample in this study were 127 people, Analysis of data used qualitative and quantitative analysis. Structural Equation Model (SEM) analysis technique. Parameter estimation results obtained objective information that the model suitability test gives a chi-square statistic p value of 900.47 on 146 degrees of freedom of 0.00000 required that the Good Fit model is (≥ 0.05). Judging from the other GFT sizes, the RMSEA value is 0.22 (< 0.08) and the GFI value is 0.53 (≥ 0.90). The CFI value is 0.24 (> 0.90) and AGFI is 0.39 (≥ 0.90). Thus it can be concluded to test the feasibility of the overall model (Full Model) carried out by observing the results of the calculation of the Goodness Of Fit Statistic indicator. Based on the above output results, obtained P-value for Chi-Square is 0.00000 < 0.05 so the model is not fit, which means that endogenous variables have an effect but are not significant for exogenous variables.

Keywords : Job Training and Employee Compensation on Work Productivity and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Rahmat Allah Swt., yang telah melimpahkan segala taufik dan hidayah-Nya penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih pertama-tama penulis sampaikan kepada Allah Swt., kemudian kepada Ayahanda **Untung Irianto** dan Ibunda **Farida Rusdiana** tercinta terima kasih atas segala pengorbanan, kepercayaan, kasih sayang yang sangat tulus terhadap penulis dari kecil hingga dewasa.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Atas Nikmat yang telah diberikan oleh Allah Swt., penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si sebagai Pembimbing I dan bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si sebagai Pembimbing II yang telah membimbing mulai dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Serta penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak DR. H. Abid Djazuli, S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si sebagai ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu DR. Diah Isnaini, S.E., M.Si sebagai sekretaris jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si sebagai Pembimbing I dan bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, membimbing, motivasi dan mendidik serta memberikan semangat atau dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya Program Studi Manajemen yang telah membimbing dan mentrasfer ilmunya kepada penulis dengan sabar dan penuh kasih sayang.
6. Bapak Darmawan selaku HRD di PT. Hamita Utama Karsa, beserta karyawan/karyawati dan seluruh staff perusahaan atas pengertiannya yang telah memberikan kesempatan dan kelancaran dalam pelaksanaan penelitian ini.
7. Terkhusus kepada yang tercinta dan terkasih yang saya banggakan bapak Untung Irianto dan Ibunda Farida Rusdiana yang telah banyak berkorban dalam mengasuh, mendidik, menyemangati, mendukung dan mendoakan penulis dengan penuh kasih sayang yang sangat tulus dan ikhlas.
8. Saudara dan Saudariku tercinta serta segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan baik berupa moril maupun materi selama penyusunan skripsi ini.
9. Engkau Adik-adikku Tersayang (Ali Hasim, Andi Argian, Anggi Lica Agustin) semoga kalian menjadi kebanggan orang tua di masa depan nanti.
Aamiin.....

10. Tak lupa Rekan-rekan KKN Posko 203 (Burai) yang juga yang telah memberikan ku pengalaman yang berharga (Tiara, Bella, Suci, Evan, Wahyu, Kak Ilham, Rahmat, Erga, Delltra, Kak Ridho) semoga kalian semua sukses dunia dan akhirat Amin.
11. Temanku Ratih, Fitri Musria, Ramadho Anuar, Windri Pramudita, Dewi Widia, Ari Anggara, Lukman Hakim, RM. Andre yang selalu menjadi teman sekaligus sahabat yang harmonis, selalu mengarahkan dan saling membantu dalam pembuatan skripsi ini.
12. Kekasihku Rendi Nofiansyah dan sahabat kecilku Husnul Khotimah dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2015.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih kurang sempurna, kiranya pembaca dapat memberikan saran yang sifatnya membangun agar kekurangan-kekurangan yang ada akan dapat diperbaiki.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang. Aamiin

Palembang, 1 Maret 2019

Ade Putri Kusdina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA.....	101
----------------------------	------------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat berdiri sendiri untuk menjalankan kehidupannya. Kesehariannya akan selalu bersinggungan dengan manusia yang lain agar terjadi persatuan yang erat dari kelompok (golongan) manusia yang memiliki kepentingan (tujuan) yang sama, maka manusia tersebut harus membentuk organisasi sebagai wadah persatuan dan kekompakan. Organisasi yang akan mengatur (memimpin) usaha-usaha golongan tersebut agar terwujud tujuannya yang diatur dalam manajemen kerja. Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno 2009 : 172).

Pada praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi jadi atasan harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya, sekalipun karyawan berada di tempat yang sama namun produktivitas mereka tidak selalu sama perbedaan ini mengakibatkan kinerja seseorang tidak selalu sama (Kasmir, 2017:189).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, bandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, Sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Edy Sutrisno, 2015:99). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Menurut Simanjuntak dalam Edy sutrisno, (2015:103) adalah Pelatihan. Pelatihan kerja yang di maksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja maka dari itu, pelatihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah di lakukan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak ada pelatihan maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan prilakunya (Kasmir, 2017:126). Untuk meningkatkan produktivitas agar mendapatkan hasil kerja yang baik maka karyawan harus mempunyai keahlian, kemampuan, dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Bagi mereka yang memiliki kinerja terbaik, tentu akan mendapatkan kompensasi yang lebih baik di bandingan dengan karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk menghasilkan kinerja maka karyawan akan

termotivasi untuk memiliki kemampuan yang baik jika kompensasi dalam perusahaan di berikan dengan efektif (Kasmir, 2017:233).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014:118). Pemberian kompensasi yang benar akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dan kinerja karena dengan kompensasi karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang ahirnya kan meingkat pula prestasi kerjanya dan produktivitasnya.

PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin adalah perusahaan Agrobisnis yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau *Crude Palm Oil* (CPO). PT Hamita Utama Karsa merupakan anak cabang dari PT. Indonusa Agro Mulia Jambi. Pada PT. Hamita Utama Karsa memiliki pabrik untuk mengelola buah kelapa sawit menjadi minyak mentah, serta bagian kantor untuk pendataan. Kurangnya keahlian bekerja pada bagian pabrik mebuat pengelolaan buah kelapa sawit menjadi minyak mentah tidak efisien, serta kurangnya tunjangan selama bekerja di perusahaan akan berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas Perusahaan.

Berikut data hasil produksi *Curd Palm Oil* (CPO) PT Hamita Utama Karsa 5 tahun terakhir

Tabel I
Data Hasil Produksi CPO

TAHUN	TARGET PRODUKSI CPO (L)	HASIL PRODUKSI CPO (L)	PERSENTASE (%)
2013	106.860	81.400	76%
2014	220.100	180.302	82%
2015	466.260	376.900	81%
2016	707.970	419.383	59%
2017	1.074.400	518.180	48%

Sumber : Data Produksi PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin

Data Produksi PT. Hamita Utama Karsa yang diolah 2018, peneliti mendapat keterangan bahwa hasil produksi pertahunnya tidak pernah mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan, dapat dilihat pada tahun 2013 hanya mendapatkan hasil produksi 81.400 Liter CPO dan pada tahun 2017 hasil produksi juga idak mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini di karnakan buah tidak sepenuhnya di produksi, sisa buah yang tidak terproduksi juga akan membusuk dalam beberapa minggu dan tidak bisa dioalah sehingga menimbulkan kerugian pada perusahaan, hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja PT. Hamita Utama Karsa tidak Optimal dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil produksi tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja, PT. Hamita Utama Karsa hanya mengadakan Program pelatihan *On The Job* untuk mengendalikan mesin di pabrik, pemasangan dan pelepasan rantai crane dan perebusan buah kelapa sawit, dengan waktu 3 hari pada jam kerja oleh karyawan yang kurang profesional dalam bidang kerjanya tersebut.

Pada bagian kantor juga hanya mengandalkan pelatihan *on the job* untuk pengelola data hasil panen buah sawit, hal ini membuat karyawan pada bagian kantor masih menggunakan system manual untuk pendataan buah sawit perharinya karena kurang mengerti dengan system aplikasi *computer*. PT. Hamita Utama Karsa kurang memberikan materi pelatihan tentang *job descriptions* yang lebih efektif diadakan di balai khusus untuk karyawan bagian pabrik dan bagian kantor, serta tidak adanya simulasi untuk mengetahui layak atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaan di bidang masing-masing. kurangnya pelatihan pada perusahaan tersebut membuat karyawan kurang mengerti dalam bidang pekerjaannya dan cenderung lambat dalam bekerja, hal ini membuat hasil produksi pada PT. Hamita Utama Karsa tidak pernah mencapai target.

Pada PT. Hamita Utama Karsa Kesenjangan juga terjadi karena kurangnya kompensasi, kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja lembur membuat karyawan kurang merasa di berdayakan dan kurang termotivasi untuk berkerja, karyawan hanya

mengandalkan gaji pokok tanpa adanya insentif yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi, hanya sebagian karyawan yang di berikan tunjangan kesehatan dan tunjangan asuransi jiwa menyebabkan kurangnya rasa aman dalam bekerja di PT Hamita Utama Karsa. Karyawan PT Hamita Utama Karsa akan mengalami kebosanan dalam bekerja. Minimnya penghargaan eksterinstik dan insterinstik seperti karyawisata, dan jaminan sosial yang di berikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan akan mengalami kebosanan dalam bekerja hal ini menghambat produktivitas dan kinerja karyawan tidak optimal.

Tabel 1.1
Data Panen Buah Sawit

TAHUN	HASIL PANEN BUAH SAWIT (TON)	BUAH SAWIT YANG DIOLAH (TON)	(%)
2013	593,662	452,070	76%
2014	1.222,558	1.112,790	91%
2015	2.590,327	2.093,432	81%
2016	3.933,156	2.768,790	70%
2017	5.968,850	3.989,845	66%

Sumber : Data Panen PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin

Kurangnya pelatihan kerja dan kompensasi yang belum mencukupi kebutuhan karyawan berdampak pada produktivitas mengakibatkan karyawan kurang memiliki kemampuan dalam bekerja pengembangan diri yang sangat minim, dan Efisiensi dalam perusahaan menurun. Di buktikan dengan data produktivitas pada PT. Hamita Utama Karsa, Perbandingan antara hasil yang di

capai dengan keseluruhan sumber daya yang akan di gunakan tidak sesuai sehingga dapat di nyatakan tidak efisien. Realisasi yang tidak pernah mencapai target di karnakan hasil panen buah sawit pertahun tidak semua diolah oleh karyawan mengakibatkan *CPO* yang di hasilkan tidak sesuai dengan target. Hal ini merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi kinerja karyawan.

Produktivitas yang menurun akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hamita Utama Karsa dan akan berdampak pada tujuan dan standard yang belum tercapai serta kompetensi yang dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaan sangat kurang, pelatihan kerja yang minim dan Kompensasi yang perusahaan berikan belum mencukupi kebutuhan karyawan akan berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul “Pelatihan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang Peneliti peroleh, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?

2. Adakah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
3. Adakah pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
4. Adakah pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?
5. Adakah pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan Pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan Pada PT Hamita Utama Karsa Musi Banyuasin

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan laporan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal hal yang berhubungan dengan teori pelatihan kerja dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja dan Kinerja Karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan praktek dilapangan khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan kerja dan kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan evaluasi kerja sekaligus sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dan karyawan mengenai Pelatihan dan Kompensasi dalam meningkatkan kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Pettarani (2018) pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jurnal Bussines Economic. Sumber: <http://ejournalfia.ub.ac.id//Anwar.syaiful//>
- Anwar Prabu Mangkunegra (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit : Remaja Rodaskarya
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Lucky Adrian Wibowo (2017), *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bhagasasi*.Jurnal Bussines Economic.Sumber :<http://ejournalfia.ub.ac.id// lucky.adria. wibowo/ pelit bangsabekasi>
- Malayu Hasibuan S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Askara
- M. Phill, Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke lima*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nizar (2015) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Bussines Economic.Sumber :<http://ejournalfia.ub.ac.id// Niizar/ pelit bangsabekasi>
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit :The Publish
- Risha Faiq Fakhri (2015) ,*Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Audio Sumitomo Technology*. Jurnal Bussines Economic, Sumber: <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305/562>
- Sugiyono,(2010) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatiif & RND* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatiif & RND* Bandung : Alfabeta
- Syaiful Anwar (2016), *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Jurnal Bussines Economic.Sumber : <http://ejournalfia.ub.ac.id//Anwar.syaiful//>
- W Allimudin (2012) *pengaruh karyawan kinerja karyawan Unit Produksi Pada PT. Mitra sahaja*. Jurnal Bussines Economic.Sumber :<http://ejournalfia.ub.ac.id//Anwar.syaiful//>