

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR**



Skripsi

Nama : Alda Dian Syarita
NIM : 212021052

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

Skripsi

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR**

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



Nama : Alda Dian Syarita
NIM : 212021052

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alda Dian Syarita

NIM : 212021052

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

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. 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.
3. 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, Mei 2025

Yang Menyatakan



Alda Dian Syarita

NIM. 212021052

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

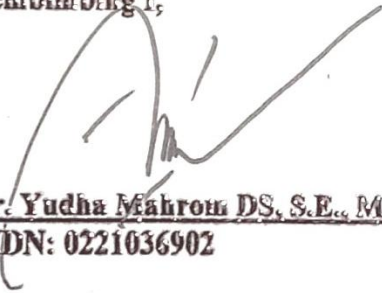
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
Nama : Alda Dian Syarita
NIM : 212021052
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,

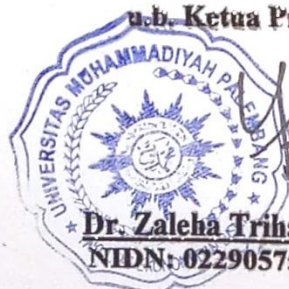

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN: 0221036902

Pembimbing II,


Yunita Febrina, S.E., M.Si
NIDN: 0213029302

Mengetahui, Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
-Q.S Al-Insyirah:5**

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat, terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit” -Edwar Satria.

Persembahan:

Alhamdulillahirabbil allamin, Skripsi ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Kupersembahkan untuk:

- 1. Kedua Orangtuaku Bapak (Lukman) dan Umak (Asiah).**
- 2. Adik-adikku (Indra Wijaya), (Niki Marisa) & (Bela Putri Pratama).**
- 3. Keluarga besarku (Alm. Umar Tohir) & (Alm. Yusuf Ya'kub).**
- 4. Almamaterku.**
- 5. Sahabat-sahabatku.**

PRAKATA



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur" dengan baik. Shalawat beserta salam yang selalu tercurah kepada manusia agung dan terbaik yang menjadi suri tauladan bagi umat manusia yaitu baginda Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku. Bapak Lukman yang selalu memberikan dukungan serta arahan yang sangat berguna dalam hidupku. Umak Asiah tercinta yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan selalu memberikan motivasi, juga saudaraku Indra Wijaya dan Niki Marisa yang juga telah memberikan dorongan motivasi juga semangat yang luar biasa kepada saya dengan penuh cinta dan kasih sayang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh ketelitian dan kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
6. Pimpinan, Bapak I Gede Made Budanta dan seluruh pegawai PT. Laju Perdana Indah Kabupaten OKU Timur.
7. Keluarga besar Almarhum Umar Tohir dan Almarhum Yusuf Ya'kub yang telah memberikan do'a serta dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan S1.
8. Teman-teman seperjuangan, *bestie*-ku tiga serangkai Gebby Marisa Eka Lestari dan Eny Anggraini yang selalu bersama sejak masa awal perkuliahan.
9. Daeng ahmad yang selalu mendukung dan memberikan semangat saat masa penulisan skripsi ini
10. Seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Nama kalian selalu terpatri dalam sanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan

penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak. yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2025

Alda Dian Syarita

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Kepustakaan	11
B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Data Yang Dibutuhkan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78

B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Realisasi	4
Hasil Pra-Riset Kinerja.....	6
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Pelatihan	7
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Kompensasi	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel III.2 Kerangka Sampel	35
Tabel IV.1 Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Kinerja	57
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Pelatihan	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Kompensasi	63
Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel IV.11 Hasil Uji F	67
Tabel IV.12 Hasil Uji t	68
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir	33
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner
Lampiran 3	: Tabulasi X1, X2 dan Y
Lampiran 4	: Hasil Karakteristik Responden
Lampiran 5	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	: Hasil Uji Frequency Jawaban Responden
Lampiran 7	: Hasil Analisis Regresi, Uji F, Uji t, dan Uji Determinasi
Lampiran 8	: Tabel r
Lampiran 9	: Tabel F
Lampiran 10	: Tabel t
Lampiran 11	: Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 12	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 13	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 14	: Hasil Turnitin
Lampiran 15	: Sertifikat Hafalan
Lampiran 16	: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 17	: Sertifikat Komputer Bisnis
Lampiran 18	: Sertifikat Pengembangan SDM Training Of Tainer (TOT)
Lampiran 19	: Sertifikat Penerapan Budaya Kerja Bank Sumsel Babel
Lampiran 20	: Certified Human Resources Management Professional
Lampiran 21	: Sertifikat Etika dan Keterampilan
Lampiran 22	: Aktivitas Kartu Bimbingan
Lampiran 24	: Biodata Penulis

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH
KABUPATEN OGAN KOMRING ULU TIMUR**

ABSTAK

**Alda Dian Syarita/212021052/ Yudha Mahrom DS/ Yunita Febriani/
Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju
Perdana Indah Kabupaten Ogan Komring Ulu Timur**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 92 karyawan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komring Ulu Timur. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa pelatihan dan kompensasi mampu berkontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah sebesar 76,7%.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LAJU PERDANA INDAH
EAST OGAN KOMERING ULU REGENCY**

ABSTRACT

Alda Dian Syarita/212021052/ Yudha Mahrom DS/ Yunita Febriani/ The Influence of Training and Compensation on Employee Performance at PT. Laju Perdana Indah, East Ogan Komering Ulu Regency

This study aims to determine the influence of training and compensation on employee performance at PT. Laju Perdana Indah. This type of research is associative which aims to determine the influence between two or more variables. The data collection method used a questionnaire distributed to 92 employees as respondents. The analysis tool used was multiple linear regression (SPSS version 26). The results of the study show that there is a significant influence of training and compensation on employee performance at PT. Laju Perdana Indah, East Ogan Komering Ulu Regency. The value of the coefficient of determination shows that training and compensation are able to contribute to the increase and decrease in employee performance at PT. Laju Perdana Indah by 76.7%.

Keywords: *Training, Compensation, Employee Perform*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi, kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya (Kosdianti & Sunardi, 2021:142). Perusahaan yang ingin sukses perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Pahira & Rinaldy, 2023:211).

Kinerja organisasi harus selalu ditingkatkan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan pencapaian, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk mengatasi persoalan, sehingga dapat menunjang kegiatan secara optimal. (Ridwan Fahrozi, dkk, 2022:74).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan haruslah menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar sukses dalam bekerja (Setiawan, dkk, 2021:189). Tujuannya Kinerja karyawan tetap terjaga, terkontrol dan akan lebih baik sehingga tercipta kinerja karyawan yang sangat efektif.

Pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan mengasah kemampuan dan keterampilan mereka. Dukungan perusahaan, seperti fasilitas, pelatih profesional, materi yang relevan, dan motivasi karyawan, sangat penting untuk keberhasilan pelatihan dan peningkatan kinerja. (Kosdianti & Sunardi, 2021:143). Pelatihan berkaitan erat dengan keterampilan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar sukses dalam bekerja (Setiawan, dkk, 2021:189).

Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti dukungan penuh dari organisasi, fasilitas yang baik, pelatih yang berpengalaman dengan metode yang sesuai, materi yang relevan dan terkini, serta keterbukaan dalam menerima kritik dan saran. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan keberhasilan pelatihan dan mencapai hasil yang baik dan efektif (Cahya, dkk, 2021:231).

Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan. Dengan pelatihan, kemampuan karyawan dapat meningkat, sehingga berdampak pada hasil kerja perusahaan dan keuntungan yang lebih besar (Fangiziah, dkk, 2023:145). Pelatihan yang efektif dapat membentuk kinerja karyawan yang lebih baik, dengan kemampuan dan kesiapan

yang meningkat dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (Ridwan Fahrozi, dkk, 2022:75).

Perusahaan perlu memperhatikan keahlian karyawan dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, pemberian reward seperti bonus, kenaikan pangkat, atau pujian juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang cukup atau lebih dapat mendorong loyalitas karyawan dan menciptakan hubungan baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya (Sekar Ayu, dkk, 2022:484).

Kompensasi yang diberikan perusahaan haruslah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, sulit bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal jika pembayarannya tidak maksimal pula (Andriani & Faris, 2022:11). Pemberian kompensasi bisa menjadi apresiasi dan menjadi penyemangat karyawan dalam meningkatkan kinerja serta dapat mengembangkan karyawan yang memiliki bakat (Hardoyo, dkk, 2024:2).

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja mereka. Perusahaan dapat memberikan kompensasi dalam bentuk uang gaji, bonus, tunjangan, atau pujian sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan. Kebijakan

kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara langsung (Ummah, 2019:3).

PT. Laju Perdana Indah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan tebu dan pabrik gula. PT. Laju Perdana Indah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan guna menaikkan hasil panen. PT. Laju Perdana Indah memiliki hasil produksi yang cukup besar setiap tahunnya, akan tetapi ternyata masih banyak hal yang perlu diamati.

Tabel I. 1
Target dan Realisasi Kinerja
PT. Laju Perdana Indah

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Target belum Tercapai (Ton)
2020	4.500.000	3.850.000	650.000
2021	4.500.000	2.960.000	1.540.000
2022	4.500.000	3.053.000	1.448.000
2023	4.500.000	3.582.000	918.000
2024	4.500.000	3.976.000	524.000

Sumber: PT. Laju Perdana Indah

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan hasil bahwa terdapat penurunan hasil produksi dalam lima tahun terakhir masih belum mencapai persentase optimal atau belum mencapai target yang telah ditetapkan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Laju Perdana Indah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa kinerja karyawan cukup rendah, dengan kurangnya pelatihan yang diperoleh karyawan dan rendahnya kompensasi yang diterima.

Hasil wawancara yang dilakukan di PT. Laju Perdana Indah mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi kendala dalam penggunaan mesin panen tebu akibat keterbatasan sumber daya manusia yang terampil. Sarana, prasarana dan instruktur dalam perusahaan dianggap kurang menunjang jalannya pelatihan. Pelatihan sudah dilakukan, namun, kurangnya pelatihan resmi dan metode pelatihan yang kurang memadai saat awal bekerja menjadi salahsatu penyebab turunnya hasil panen.

Wawancara yang dilakukan dengan manajer mengungkapkan bahwa karyawan menganggap gaji dan tunjangan kesehatan di lapangan seperti pembagian vitamin yang diberikan kepada karyawan kurang dapat menyejahterakan mereka. Penghargaan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukannya, pekerjaan yang berat dengan penghargaan yang minim membuat kinerja karyawan menurun

Fenomena yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan karyawan, dikembangkan dalam bentuk pernyataan pra-riset yang disebarkan kepada 30 karyawan sebagai data pendukung yang diambil seusai dengan fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan. Hasil dari pernyataan pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Hasil Pra-riset Mengenai Kinerja
Karyawan PT. Laju Perdana Indah

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas yang ditetapkan perusahaan	7	23
2.	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif tanpa kesulitan	12	18
3.	Karyawan secara konsisten menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap seluruh tugasnya	13	17

Sumber: Pra-riset 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah masih menghadapi beberapa kendala yang cukup signifikan. Mayoritas karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas yang ditetapkan perusahaan, yang menunjukkan rendahnya pencapaian volume kerja. Selain itu, sebagian besar karyawan juga belum dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif tanpa mengalami kesulitan, yang mengindikasikan adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas, baik dari segi kemampuan maupun pemahaman kerja. Di sisi lain, masih banyak karyawan yang belum menunjukkan tanggung jawab secara konsisten terhadap seluruh tugasnya, yang mencerminkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan peran masing-masing. Hasil Pra-riset ini menunjukkan perlunya upaya perbaikan dalam hal penguatan keterampilan kerja, peningkatan pelaksanaan, serta penanaman nilai tanggung jawab agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Tabel I.2
Pernyataan Pra-riset Mengenai Pelatihan
Karyawan PT. Laju Perdana Indah

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai	12	18
2.	Pelatih menggunakan metode yang variatif dan menarik	9	21
3.	Karyawan merasa metode penyampaian sesuai dengan perkembangan terbaru	15	15

Sumber: Pra-riset 2025

Berdasarkan Tabel I.2 terdapat beberapa temuan penting terkait pandangan karyawan terhadap fasilitas, metode, dan pelatih. Karyawan merasa bahwa fasilitas pelatihan yang disediakan belum memadai, menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup besar terhadap sarana pelatihan. Selain itu, banyak karyawan yang beranggapan bahwa metode pelatihan yang digunakan kurang bervariasi dan menarik, sehingga dapat berdampak negatif pada motivasi mereka untuk mengikuti pelatihan. Meskipun beberapa karyawan merasa pelatih menyampaikan metode yang sesuai dengan perkembangan terkini, banyak yang merasa sebaliknya menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan untuk meningkatkan relevansi metode pelatihan. Temuan ini menekankan pentingnya evaluasi dan perbaikan dalam aspek-aspek pelatihan guna meningkatkan efektivitas dan kepuasan karyawan.

Tabel I.3
Hasil Pra-riset Mengenai Kompensasi Karyawan
PT. Laju Perdana Indah

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	14	16
2.	Tunjangan kesehatan yang karyawan terima sudah memadai	7	23
3.	Penghargaan yang karyawan terima sudah sesuai dengan kinerja.	11	19

Sumber: Pra-Riset 2025

Berdasarkan Tabel I.3 dapat diketahui bahwa karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap remunerasi yang diberikan. Selain itu, banyak karyawan yang berpendapat bahwa tunjangan kesehatan di lapangan seperti pembagian suplemen yang dapat meningkatkan imun tubuh belum memadai, dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Meskipun ada karyawan yang merasa bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja mereka, banyak yang merasa sebaliknya menunjukkan adanya ketidakpuasan yang perlu diperhatikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan perbaikan dalam pemulihan sistem kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur?
3. Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan yang luas dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitianpenelitian selanjutnya.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

3. Bagi Perusahaan

PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Hasil penelitian yang dilaksanakan dan diharapkan dapat dipakai sebagai pendorong bagi PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Yayasan Penerbit Muhammad Zaini (Issue May).
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2),
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Dwi Lestari, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 01–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.
- Gusnawati, M. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam. 11(1), 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/>
- Harbani, P., Sari, S., & Alwi, M. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene Kepulauan. *Journal of Business Administration (JBA)*, 1(1), 49–63.
- Hardoyo, M. L. H., Lataruva, E., & Adielyani, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tunas Farm Kopeng Kabupaten Semarang). 13, 1–23.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v1i2.13167%0Ae-ISSN>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Kalsum, U., Permana, A., Hidayat, R., Kosim, B., Muslimin, A., & Fitria, P. (2025). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 5(2): 29–40.

- Kaasmir (2019) *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta. Rajawali Pers, Edisi 1 Cetakan 5
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kosdiantil, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Nasution, A. F. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. In *Sustainability* (Vol. 11, Issue 1).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Putri, N. S. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Tahun 2024. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science*, 1(3b), 1010–1016.
- Sedarmayanti, S., Listiani, T., Jubaedah, E., & Khristiningrum, V. A. (2020, February). The Influence of Competency, Training and Compensation on Performance of Full-Time Employees in Parahyangan Catholic University Bandung. In *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)* (pp. 5-11). Atlantis Press.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyar. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan (edisi ke-1 dan ke-2)* Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-322-6
- Tarzukhoni, B. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rayz UMM Hotel). 1–23.

- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>