PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SMAS CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

DIAJUKAN OLEH :

CANDRA WARDANA
NPM. 1601.110.057

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	**: CANDRA WARDANA**
Nomor Pokok / NIM	**: 1601110057**
Jurusan / Program Studi	**: Ekonomi / Manajemen**
Jenjang Pendidikan	**: Strata 1**
Mata Kuliah Pokok	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi	**: Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMAS CABANG PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13-10-2020

Pembimbing I : .....
SUGIRI DINAH, SE,M.Si
(NIDN: 0205085601)

Tanggal 12-10-2020

Pembimbing II : .....
FIRDAUS SIANIPAR, SE,MM
(NIDN: 0203066401)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13-10-2020

39 / PS / DFE / 20

Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS
(NIDN: 0205026401)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- DUA HAL YANG SELALU SAYA LAKUKAN YAITU BERUSAHA BERKALI-KALI SERTA BERDO'A LAGI DAN LAGI.
- JANGAN PERNAH PUAS DENGAN APA YANG TELAH KITA RAIH, KARENA KEPUASAN AKAN MEMBUAT KEMUNDURAN DALAM SUATU PENCAPAIAN.

Ku Persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak yang Sangat ku sayangi dan kucintai, Kakak-kakak perempuanku dan Adik perempuanku, Saudara dan Keluargaku.

Para pendidik dan Pembimbing

Sahabat-sahabat terdekat

Almamaterku.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Candra Wardana
Nomor pokok	: 16.011.10.057
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMAS Cabang Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

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

Palembang, 05 September 2020

METERAI TEMPEL

70143AHF599962402

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Candra Wardana

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah memberikan berbagai kemudahan, petunjuk serta karunia yang tidak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMAS CABANG PALEMBANG"** dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini penulis menyusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan serta do'a dari berbagai pihak dalam menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu dikesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.**
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.**
3. Ibu **Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.**
4. Bapak **Sugiri Dinah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I.**
5. Bapak **Firdaus Sianipar, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II.**
6. Bapak **Baidowi Abdhie, S.E., M.p. selaku Dosen Pembimbing Akademik.**
7. Bapak/ Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah membimbing dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh **Staff Administrasi Universitas Tridinanti Palembang**.
9. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan moril, materil, dan doa serta kasih sayang yang tiada terkira dalam setiap langkah kaki penulis.

10. Untuk seseorang yang ada dihati Tia Arsita A.md.Keb, terima kasih sayangku telah meluangkan waktu yang tidak sedikit dan membantu dalam menyusun Skripsi ini dari awal hingga akhir.
11. Sahabat-sahabatku, Muhammad Aris, Erlangga, Amanat Rosul, Hanafiah Bustomi, dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Almamater, Rekan-rekan Mahasiswa Manajemen angkatan 2016 yang telah bersama-sama berjuang di bangku kuliah.
13. Bapak Pimpinan PT. SMAS Cabang Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran sebagai masukan, guna kesempurnaan penulisan di masa mendatang.

Penulis mohon maaf kepada semua pihak atas kesalahan dan kekurangan, dan kepada Allah SWT. penulis mohon ampun. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Palembang, September 2020

Penulis

Candra Wardana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
RIWAYAT HIDUP ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Pustaka 11
2.1.1 Pengertian Kompensasi 11
2.1.2 Tujuan Sistem Kompensasi 13
2.1.3 Jenis Kompensasi 14
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 16
2.1.5 Indikator Kompensasi 18
2.1.6 Asas Kompensasi 18
2.2 Pelatihan 19
2.2.1 Pengertian Pelatihan 19

2.2.2 Tujuan Pelatihan 20
2.2.3 Metode-Metode Pelatihan 21
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan 23
2.2.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja 23
2.3 Kinerja 27
2.3.1 Pengertian Kinerja..... 27
2.3.2 Penilaian Kinerja dan Manfaat 28
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 30
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan..... 30
2.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 34
2.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 35
2.3.7 Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 35
2.3.8 Penelitian Lain yang Relevan 36
2.4 Kerangka Berpikir 37
2.5 Hipotesis 38
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 39
3.1.1 Tempat Penelitian 39
3.1.2 Waktu Penelitian 39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... 40
3.2.1 Sumber Data 40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 40
3.3 Populasi dan Sampel 41
3.3.1 Populasi 41
3.3.2 Sampel 42
3.4 Rancangan Penelitian 42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 43

3.5.1 Variabel Penelitian 43
3.5.2 Definisi Operasional 43
3.6 Instrumen Penelitian 45
3.6.1 Uji Validitas 45
3.6.2 Uji Reabilitas 46
3.7 Teknik Analisis Data 47
3.7.1 Analisis Regresi Ganda 47
3.7.2 Koefisien Determinasi (R) 48
3.7.3 Uji Hipotesis Statistik 49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 51
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 52
4.1.4 Prinsip Perusahaan 56
4.2 Pembahasan 58
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas 59
4.3.1 Uji Validitas 59
4.3.2 Uji Reliabilitas 61
4.4 Analisis Data 62
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif 62
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial 65
4.5 Pengujian Hipotesis 68
4.5.1 Uji Simultan 68
4.5.2 Uji Parsial 69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 72
5.2 Saran 73

DAFTAR PUSTAKA **74**
LAMPIRAN **76**

DAFTAR TABEL

1.1 Karyawan PT. Subur Makmur Alam Semesta 8
3.1 Waktu Penelitian 39
3.2 Variabel, Definisi Variabel dan Indikatornya 44
3.3 Tabel Interpretasi Koefisien Koreksi 48
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
4.3 Responden Berdasarkan Usia 62
4.4 Hasil Uji Validitas 63
4.5 Hasil Uji Reliabilitas 64
4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi 62
4.7 Persentase Skor Variabel Kompensasi 63
4.8 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja 63
4.9 Persentase Skor Variabel Pelatihan Kerja 64
4.10 Deskripsi Variabel Kinerja 64
4.11 Persentase Skor Variabel Kinerja 65
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 66
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi 67
4.14 Hasil Uji F 68
4.15 Hasil Uji T 70

DAFTAR GAMBAR

2.4 Kerangka Pikir.....37
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....56

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMAS CABANG PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi dan pelatihan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SMAS cabang Palembang sebanyak 36 orang dengan *sampling jenuh* sebagai teknik pengambilannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program spss versi 24. Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasI berpengaruh terhadap kinerja PT. SMAS Cabang Palembang, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t atau uji secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Subur Makmur Alam Semesta. Dimana t hitung > t tabel (3,959 > 1,69236) yang artinya H_{a2} diterima. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SMAS Cabang Palembang, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t atau uji secara parsial pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Subur Makmur Alam Semesta. Dimana t hitung > t tabel (3,837 > 1,69236) yang artinya H_{a3} diterima. Kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. SMAS Cabang Palembang, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil Uji F diperoleh sebesar 32,788. Apabila dilihat dari nilai signifikannya α (0,000) ≤ 0,05. Maka dapat dinyatakan ada pengaruh kompensasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan atau bersama – sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan yang artinya H_{a1} diterima.

Kata kunci : Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Candra Wardana, dilahirkan di Talang Buluh pada tanggal 5 September 1997, dari Ayah Subandrianta S.Pd dan Ibu Siti Khodija, Ia anak ke tiga dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri Talang Buluh, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP Negeri 1 Talang Kelapa dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 1 Talang Kelapa. Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Study Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016 ia mulai bekerja di PT. SMAS Cab Palembang sebagai Karyawan dengan jabatan sebagai Operator Gudang.

Palembang, September 2020

Candra Wardana

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, Terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuanya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan di kembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis - habisnya untuk di bahas. Permasalahan yang terkait dalam kinerja karyawan merupakan isu strategis bagi perusahaan yang mempengaruhi sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apalagi bila di kaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Karyawan adalah sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu perlu suatu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan cara memotivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga menghasilkan apa yang diinginkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan juga tenaga kerja itu sendiri.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja baik diperusahaan, Organisasi, lembaga, bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja berpendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat, pelatihan dan pengembangan sangat di perlukan sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi tugas dan pekerjaannya lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Banyaknya kinerja buruk yang di lakukan oleh karyawan di suatu perusahaan juga tentang masalah absensi atau kehadiran. Hal ini juga sangat berperan penting bagi produktivitas perusahaan itu sendiri. Diperlukan ketegasan dalam masalah ini, karena bukan hal ringan untuk di jadikan sebagai pekerjaan rumah bagi perusahaan . Rancangan pola kehadiran adalah

untuk keseluruhan para karyawan yang ada di lingkungan perusahaan itu sendiri.

Menurut veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:211-212), pelatihan sebagai bagian tingkat pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Dilaksanakan program pelatihan, diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan. Disamping itu juga diharapkan pula adanya peningkatan mutu kinerja karyawan. Memang di satu sisi program pelatihan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi Pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai tugas yang harus di laksanakan.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti yang seharusnya dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasinya yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk

memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2016:68).

Jika karyawan menguasai tugas yang harus dilaksanakan maka akan semakin tinggi prestasi yang di capai. Selain pelatihan, Kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini lansung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001:155). Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Kompensasi bukan hanya untuk para

karyawan saja melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Para karyawan menganggap bahwa kompensasi merupakan hak utama mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga harus diperhatikan dengan seksama agar tidak sampai memicu sesuatu permasalahan. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian factor-faktor tertentu seperti berdasarkan masa kerja, jabatan dan prestasi dari seorang karyawan, selain itu kompensasi hendaknya diberikan tepat waktunya tanpa harus menunda-nunda yang akan menimbulkan persoalan karena karyawan akan merasa haknya diabaikan, sehingga kinerja karyawan akan menurun berakibat menurun pula produktivitas perusahaan karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuannya. Selain itu keterampilan dan kecakapan seseorang sangat ditentukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan terlebih lagi jika karyawan tersebut bekerja di pabrik, dalam mencapai kinerja yang baik akan diperlukan pelatihan kerja secara berkala. Pelatihan kerja dimaksutkan untuk melatih para karyawan agar lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pada karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2010:67) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:193) semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang merupakan perusahaan bergerak dibidang usaha elektronik dengan produk inti produksi/perakitan produk “Emergency Lamp” dengan merk CMOS. Selain memproduksi produk inti berupa Emergency Lamp dengan merk CMOS. Perusahaan mulai mengembangkan produk-produk lainnya, seperti parabola Receiver, Parabola Antena Positioner merk “VENUS”.

Seiring dengan bertambahnya modal, perusahaan mulai memfocuskan perhatian pada pengembangan usaha yaitu selain bergerak dibidang importer, sole agent/ distributor untuk barang-barang elektronik, sparepart dan lain sebagainya. PT. Subur Makmur Alam Semesta cabang Palembang dengan pengalaman dan sumber daya yang ada telah berhasil menciptakan produk-produk elektronik dengan inovasi baru, diantaranya menciptakan design-design perangkat digital parabola merk “VENUS”, design-design produk emergency lamp merk “CMOS” hingga mencapai target dengan menghasilkan produk-produk unggulan yang siap bersaing dipasar elektronik di seluruh daerah di Indonesia tercinta ini.

Permasalahan yang terjadi pada PT. SMAS cabang Palembang dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yang belum menujukkan kinerja yang optimal dan masih jauh dari skor ideal, yaitu penulis melakukan kuantitas kerja yang kurang dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada setiap bulannya, kualitas kerja yang masih rendah karena adanya karyawan yang tidak terlalu memperhatikan pelatihan dan ketelitian serta keterapihan dalam melaksanakan pekerjaannya, kerjasama yang masih rendah karena masih ada karyawan yang kesulitan bila harus bekerja sama dengan staf karyawan lainya.

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara dengan personalia PT. SMAS cabang Palembang yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memang dirasa belum optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang malas untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya disiplin para karyawan yang sering menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Masalah lain yang di alami ialah masih kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang karyawan sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaannya.

Selain itu hal tersebut diperkuat dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan terlambat di PT. SMAS cabang Palembang yang menandakan rendahnya kinerja dari dimensi kuantitas kerja. Berikut daftar karyawan pada PT. SMAS cabang Palembang.

Tabel 1.1

Karyawan PT.SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA Cab. Palembang

Bagian	**Jumlah**
Keuangan	2
Administrasi	2
Pemasaran	5
Operator gudang	12
Driver	4
Helper	8
Teknisi	3
JUMLAH TOTAL	**36**

(*Sumber : PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang:2020)*

Kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang di lakukan sehari hari. Dengan memacu semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan kuantitas dalam pelayanan dan pemenuhan target perusahaan di PT. SMAS Cabang Palembang.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMAS CABANG PALEMBANG"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang?
3. Apakah kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMAS Cabang Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

   Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang di teliti.

2. Bagi karyawan

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Akademis

   Penilitian ini di harapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya berhubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia.

Aris, Muhammad. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LP2M Cabang Palembang.* Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Buhhanudin. (2010). Pengertian Kinerja, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Grafindo persada.

Gorda, I Gusti Ngurah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.

Handoko. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi* Ke 22. Yogyakarta : BPFE, 155.

Haryono. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prehallindo.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herman Sofyandi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Komaruddin, Sastradipoera. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:Kappa Sigma, 11.

Komisah, Eyin. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 pola sehat.* Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10).* Jakarta : Salemba Empat.

Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke delapan Yogyakarta:UGM.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, Stephen P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.*Jakarta: Salemba Empat.

Sastrodipoero. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.* Jakarta : Erlangga.

Silviani, Tri. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO di Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Sugiyono, (2009) . *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta, 117.

Sugiyono. (2011). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negri Gabus Kabupaten Grombongan*. Jurnal *"Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 5 No. 1 juni 2011, Bandung: Alfabeta.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Wicaksana, Raka. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO)Kantor cab Boyolali.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers