

**PENGARUH KOMITMEN, PELATIHAN KERJA, DAN PEMBERIAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**MUHAMMAD FARID HUSEIN**

**NPM. 1601110014**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

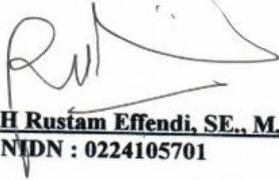
**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : M Farid Husein  
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0014  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN, PELATIHAN  
KERJA, DAN PEMBERIAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYWAN  
PT.PERTAMINA REFINERY UNIT 3 PLAJU.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 22.10.2020 Pembimbing I:   
**H Rustam Effendi, SE., M.Si**  
NIDN : 0224105701

Tanggal 20.10.2020 Pembimbing II:   
**Dian Septianti, SE., MM**  
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal



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



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Farid Husein  
Nomor Pokok : 1601110014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, 17 Oktober 2020



Muhammad Farid Husein

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Gerakan Tubuh yang paling Ringan adalah Lidah namun itu yang paling membahayakan seorang hamba. - Ibnuul Qayyim rahimahullah.*
- ❖ *Menuntut Ilmu adalah kewajiban .*
- ❖ *Jangan mendengarkan orang lain selagi engkau di jalur yang benar.*

## KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Ibu Tersayang**
- ❖ **Ibu Tercinta**
- ❖ **Ibu Terbaik**
- ❖ **Ayah**
- ❖ **Saudara dan Saudariku**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridinanti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :  
**“Pengaruh Komitmen Pegawai, Pelatihan Kerja, dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak H. Rustam Effendi, SE., M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Dian Septianti, SE., MM selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.

7. Kepada seluruh Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Keluarga, Kak Budi dan Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Kepada Tommy, Mita yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 17 Oktober 2020

Penulis,



Muhammad Farid Husein

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Komitmen .....	10

2.1.2.1 Pengertian Komitmen .....	10
2.1.2.2 Pendekatan Komitmen .....	11
2.1.2.3 Bentuk Komitmen .....	12
2.1.2.4 Manfaat Komitmen .....	13
2.1.2.5 Dimensi Komitmen .....	14
2.1.2.6 Indikator Komitmen .....	14
2.1.3 Pelatihan Kerja .....	15
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan .....	15
2.1.3.2 Penilaian Pelatihan Kerja .....	16
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan .....	17
2.1.3.4 Dimensi Pelatihan Kerja .....	18
2.1.3.5 Indikator Pelatihan Kerja .....	18
2.1.4 Pemberian Kompensasi .....	19
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi .....	19
2.1.4.2 Jenis- jenis Kompensasi .....	20
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	21
2.1.4.4 Dimensi Kompensasi .....	22
2.1.4.5 Indikator Kompensasi .....	22
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	23
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.1.5.2 Penilaian Kinerja .....	25
2.1.5.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	25
2.1.5.4 Indikator- indikator Kinerja Karyawan .....	26

2.1.5.5 Sasaran Kinerja Karyawan .....	26
2.2 Penelitian Relevan .....	27
2.3 Kerangka Berpikir .....	29
2.4 Hipotesis .....	30

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1 Tempat Penelitian .....	32
3.1.2 Waktu Penelitian .....	32
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1 Sumber Data .....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1 Populasi .....	34
3.3.2 Sampel .....	35
3.4 Rancangan Penelitian .....	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	38
3.5.1 Variabel Penelitian .....	38
3.5.2 Definisi Operasional .....	38
3.6 Instrumen Penelitian .....	41
3.7 Uji Instrumen .....	42
3.7.1 Uji Validitas .....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.8 Teknik Analisis Data .....	43

3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.8.2 Regresi Linier Berganda .....	45
3.8.3 Koefisien Korelasi .....	46
3.8.4 Koefisien Determinasi .....	47
3.9 Uji Hipotesis .....	47
3.9.1 Uji Simultan .....	47
3.9.2 Uji Parsial .....	48

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	50
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan .....	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	53
4.1.3 Logo PT. Pertamina RU III Plaju .....	53
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Pertamina RU III Plaju .....	54
4.2 Karakteristik Responden .....	55
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
4.3 Pembahasan .....	57
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	57
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik .....	61
4.3.3.1 Uji Multikolinearitas .....	63
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.3.3.3 Uji Autokorelasi .....	64

4.3.3.4 Uji Normalitas .....	65
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
4.4 Uji Koefisien Korelasi .....	68
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi .....	70
4.5 Uji Hipotesis .....	71
4.5.1 Uji Simultan (Uji F) .....	71
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) .....	72

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.2 Penelitian Relevan .....	25
3.1 Jadwal Penelitian .....	31
3.2 Jumlah Sampel per Bagian Posisi Kerja Responden .....	36
3.3 Operasional Variabel .....	38
3.4 Skala Likert Pengukuran .....	41
3.5 Interpretasi Nilai .....	46
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
4.3(a) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen ( $X_1$ ) .....	60
4.3(b) Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) .....	61
4.3(c) Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ) .....	62
4.3(d) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	62
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
4.5 Uji Multikolinearitas .....	65
4.6 Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.7 Uji Autokorelasi .....	68
4.8 Uji Normalitas .....	69
4.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
4.10 Hasil Koefisien Korelasi .....	72
4.11 Hasil Koefisien Determinasi .....	73
4.12 Uji t .....	75

4.13 Uji F .....	77
------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir .....	28
4.1 Logo PT. Pertamina RU III Plaju .....	56
4.2 Struktur Organisasi PT. Pertamina RU III Plaju .....	58

## ABSTRAK

**Muhammad Farid Husein. Pengaruh Komitmen, Pelatihan Kerja, dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju. (Dibawah bimbingan H. Rustam Effendi, SE., M.Si dan Ibu Dian Septiani, SE., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh komitmen, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah komitmen, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju yang berjumlah 930 karyawan. Sampel yang dikumpulkan menggunakan metode *Area Random Sampling*. Dari 930 karyawan yang merupakan populasi maka didapat 90 orang karyawan yang ditentukan sebagai sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil koefisien determinasi menunjukkan sebesar 66,7 %. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan sisanya 33,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen, Pelatihan Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

## **RIWAYAT HIDUP**

Muhammad Farid Husein, dilahirkan di Palembang tanggal 16 Maret 1995 dari bapak yang bernama M Mirza dan Ibu yang bernama Farida . Merupakan anak ke 3 (Tiga) dari 4 (Empat) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 115 Palembang . Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Pusri Palembang . Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMA Negeri 05 Palembang. Kemudian Bekerja menjadi Karyawan BUMN Pada tahun 2014. Selama 2 Tahun tidak melakukan pendidikan formal Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan ataupun organisasi lainnya pasti memiliki tujuan ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Tujuan tersebut sebelumnya telah disepakati oleh anggota dalam perusahaan atau organisasi tersebut sehingga tujuan menjadi lebih jelas. Tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan atas karyawan yang kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak

sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda karena berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tersebut mendapatkan timbal balik dari perusahaan yang sebanding maka kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya membutuhkan komitmen dari karyawan itu sendiri. Komitmen harus dimiliki oleh setiap karyawan karena hal tersebut merupakan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Contoh komitmen karyawan dalam bekerja yaitu meliputi datang sesuai jadwal kerja perusahaan atau datang paling pagi dan pulang paling akhir yang dilakukan secara proaktif tanpa ada paksaan sama sekali, selalu berbicara yang baik-baik mengenai perusahaannya, bangga dan senantiasa memandang perusahaan secara positif di situasi apapun, mampu mengerahkan seluruh tenaganya demi tujuan perusahaan, serta membina hubungan baik terhadap seluruh karyawan dan selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Selain komitmen, karyawan juga diharuskan mendapatkan pelatihan yang digunakan untuk menunjang kinerjanya pada saat bekerja di perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan cepat tercapai.

Pelatihan kerja dibutuhkan untuk melatih karyawan agar lebih efisien dan efektif sehingga perusahaan tidak merasa kecewa dengan hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Pelatihan harus diikuti oleh setiap karyawan untuk menambah nilai jual perusahaan terhadapnya. Dengan adanya pelatihan kerja yang linier yang dilakukan oleh karyawan maka tingkat kehandalan pekerjaan akan bisa dibaca oleh perusahaan untuk hasil kerjanya.

Pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju, pelatihan kerja yang dilaksanakan kurang diikuti oleh karyawan yang linier atau dengan kata lain hanya syarat ikut serta saja tanpa memandangkan tujuan dan manfaat yang didapatkan dari pelatihan kerja tersebut.

Setelah karyawan memberikan dedikasi dan tanggung jawab penuh terhadap perusahaan, maka perusahaan wajib memberikan timbal baliknya. Salah satu bentuk timbal balik perusahaan yaitu berupa pemberian kompensasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju dalam memberikan kompensasi yang kurang sesuai peraturan dan kesepakatan awal dengan karyawannya sehingga banyak karyawan yang kurang efektif dikarenakan hak kompensasi mereka tidak terpenuhi. Kompensasi dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan total remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Kompensasi memiliki

dampak positif pada kinerja karyawan, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan jasa karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan sendiri, diantaranya karyawan akan lebih cepat dalam proses kerjanya, hasil pekerjaan akan baik serta memberikan kesan positif antara karyawan dengan perusahaan. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang merupakan hak dari karyawan maka perusahaan harus bersiap-siap jika karyawannya tidak memiliki loyalitas tinggi.

Komitmen adalah suatu sikap ketersediaan karyawan dalam loyalitasnya terhadap karyawan atau sikap dalam memegang teguh visi dan misi perusahaan. Komitmen karyawan akan tumbuh seiring berjalannya pekerjaan di perusahaan tersebut dengan adanya pelatihan kerja yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan lebih lagi kemampuan karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan dengan cepat dan tepat. Pelatihan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, akan tetapi terkadang perusahaan tidak paham dan mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawannya sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang tanpa disadari akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menentukan objek penelitian di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju yang merupakan salah satu dari 6 (enam) Refinery Unit Pertamina dengan kegiatan bisnis utamanya adalah mengolah minyak mentah. Bertitik tolak dari hal diatas, maka penulis memilih judul **“PENGARUH KOMITMEN, PELATIHAN KERJA, DAN PEMBERIAN**

## **KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang di hadapi dalam proses penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komitmen pegawai, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju ?
2. Apakah ada pengaruh komitmen pegawai secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju ?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju ?
4. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh komitmen pegawai, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
2. Pengaruh komitmen pegawai secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.

3. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
4. Pengaruh pemberian kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang di mulai dari pengumpulan data, penelitian ini juga merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan komitmen karyawan, pelatihan kerja, dan pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan literatur bacaan pada perpustakaan Universitas Tridianti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen khususnya dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat di jadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonando. Madiono, Sutanto, Eddy. Jurnal AGORA, Vol.1, No.3, Periode 2013. Universitas Kristen Petra : Surabaya.
- Dwi, Jatmiko, Enggar. Swasto, Bambang. Eko N, Gunawan. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.2, No.1, Periode 2015, Universitas Brawijaya : Malang.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang* : Palembang.
- Hasibuan S, P, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Kadarisman, M, 2012, *Manajemen Kompensasi*, Rajagrafindo Persada : Depok.
- Katidjan .S, Purwanto. Pawirosumarto, Suharno. Isnaryadi, Albertus. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.7, No.3, Periode 2017, Universitas Mercu Buana : Jakarta.
- Omifolaji, V, 2010, *Nigerian Woman in The Diaspora in Pursuit of Self Actualization A Case Study of Three Woman in Britanian, USA and Australian*, Practice Reflexion.
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, ANDI (Anggota IKAPI) : Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta : Bandung.
- Sutanto, Yohanes. Sukoco. Jurnal Media Ekonomi, Vol.24, No.2, Periode 2019, Universitas Bina Insan : Lubuk Linggau.

<https://www.pertamina.com/id>