

**PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
ACCENTUATES SAMSUNG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**EFRIYANTI**

**NPM. 17.01.11.0173**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG


TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : EFRIYANTI  
Nomor pokok : 17.01.11.01.73  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata I  
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. ACCENTUATES  
SAMSUNG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-05-2024 Pembimbing I :   
Rudy Chairudin, SE., M.P

NIDN : 0202026201

Tanggal 03-05-2024 Pembimbing II :   
Royda, SE., M.Si

NIDN : 0226128701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Tanggal 03-05-2024



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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 03-05-2024

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

011/PS/DFE/21

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Efriyanti  
Nomor Pokok : 1701110173  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Accentuates Samsung Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2021

Penulis



Efriyanti

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Hai orang- orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”**

**(Al-Baqarah: 153)**

**“Sekali terjun dalam perjalanan jangan pernah mundur sebelum meraihnya, yakin usaha sampai. Karena sukses itu harus melewati banyak proses, bukan hanya menginginkan hasil akhir dan tahu beres tapi harus selalu *keep on progress*. Meskipun kenyataan banyak hambatan dan kamu pun sering dibuat stres percayalah tidak ada jalan lain untuk meraih sukses selain melewati yang namanya proses”**

**(Efriyanti)**

**Kupersembahkan kepada :**

- Allah Swt.
- Kedua orang tuaku tercinta.
- Saudara dan saudariku.
- Para pendidiku yang terhormat.
- Sahabat-sahabat sehatiku, teman-teman dan rekan seperjuangan.
- Almamaterku.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Pada PT. Accentuates Samsung Palembang**“. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis kuliah.
4. Bapak Rudy Chairudin, SE., M.P. selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
5. Ibu Royda, SE. M.Si. selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
6. Bapak M.A. Baidowi, SE., M.M. selaku PA

7. Segenap dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Bapak dan ibu karyawan Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi yang telah membantu kelancaran dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Pimpinan Kepala PT. Accentuates Samsung Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
10. Kedua orang tua ku dan adik-adikku dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.  
Aamiin.

Palembang, Februari 2021

Penulis

Efriyanti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Manajemen .....	10
2.1.1.1 Manajemen SDM .....	11
2.1.1.2 Fungsi-fungsi SDM.....	13
2.1.2 Pelatihan .....	16
2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	17
2.1.2.2 Sasaran Pelatihan .....	19
2.1.2.3 Metode Pelatihan.....	20
2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	23

2.1.2.5	Proses Pelatihan.....	24
2.1.2.6	Dimensi Dan Indikator Pelatihan.....	28
2.1.3	Penempatan Kerja .....	30
2.1.3.1	Tujuan Dan Manfaat Penempatan Kerja.....	31
2.1.3.2	Prosedur Penempatan Kerja.....	32
2.1.3.3	Perubahan Penempatan Kerja .....	32
2.1.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja .....	33
2.1.3.5	Dimensi Dan indicator Penempatan Kerja.....	34
2.1.4	Kompensasi .....	35
2.1.4.1	Tujuan Kompensasi.....	36
2.1.4.2	Jenis-jenis Kompensasi .....	37
2.1.4.3	Fungsi Kompensasi .....	38
2.1.4.4	Metode Kompensasi.....	39
2.1.4.5	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	39
2.1.4.6	Dimensi Dan Indikator Kompensasi .....	41
2.1.5	Kinerja Karyawan.....	43
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	44
2.1.5.2	Metode Penilaian Kinerja.....	45
2.1.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	46
2.1.5.4	Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	48
2.1.5.5	Karakteristik Kinerja Karyawan.....	49
2.1.5.6	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	50
2.2	Penelitian Lain yang Relevan.....	52
2.3	Kerangka Berfikir.....	53
2.4	Hipotesis.....	54
 <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>57</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
3.1.1	Tempat Penelitian .....	57
3.1.2	Waktu Penelitian.....	57
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	58



3.2.1	Sumber Data .....	58
3.3	Populasi dan Sampel .....	60
3.3.1	Populasi.....	60
3.3.2	Sampel .....	61
3.4	Rancangan Penelitian .....	62
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional Variabel .....	62
3.5.1	Variabel .....	62
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	63
3.5.3	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	65
3.6	Instrumen Penelitian.....	69
3.6.1	Uji Validitas.....	69
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	70
3.7	Teknik Analisis Data.....	70
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	71
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	71
3.7.3	Asumsi Klasik .....	73
3.8	Uji Hipotesis .....	75
3.8.1	Uji Simultan (Uji F) .....	75
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	76
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>78</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	78
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Accentuates Samsung Palembang.....	78
4.1.2	Visi dan Misi PT. Accentuates Samsung Palembang .....	79
4.1.2.1	Visi .....	79
4.1.2.2	Misi .....	79

4.1.3	Struktur Organisasi PT. Accentuates Samsung Palembang.....	79
4.1.4	Pembagian Tugas .....	80
4.2	Pembahasan.....	83
4.2.1	Karakteristik Responden.....	83
4.3	Pembahasan Hasil Pengujian .....	86
4.3.1	Uji Validitas .....	86
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	89
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	94
4.6	Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	97
4.7	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	98
4.8	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	100
4.9	Hasil Uji t (Uji parsial) .....	100
5	Hasil Analisis .....	102
5.1	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	102
5.2	Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan .....	103
5.3	Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan .....	103
5.4	Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan .....	104

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	105
5.1 Kesimpulan .....	105
5.2 Saran.....	105

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1.1	Tabel Penjualan Karyawan .....	6
2.1	Penelitian Lain Yang Relevan .....	52
3.1.	Jadwal dan Langkah Kerja.....	57
3.2	Skala Likert.....	60
3.3	Tabel Jumlah Karyawan .....	61
3.4	Variabel Pelatihan.....	66
3.5	Variabel Penempatan Kerja .....	67
3.6	Variabel Kompensasi .....	68
3.7	Variabel Kinerja Karyawan .....	69
3.8	Koefisien Korelasi .....	72
4.1	Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.2	Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	84
4.3	Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	85
4.4	Responden berdasarkan jabatan .....	85
4.5	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	85
4.6	Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja .....	87
4.7	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	88
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	89
4.9	Hasil Pengujian Realibitas Instrumen .....	90
4.10	Hasil Uji Normalitas .....	90
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas .....	93
4.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	95

4.13 Hasil Analisis Korelasi.....	97
4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	99
4.15 Hasil Uji F(Uji Simultan).....	100
4.16 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	101

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berfikir .....	55
4.1	Struktur Organisasi .....	80
4.2	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	92
4.3	Scatterplot .....	94

## ABSTRAK

**EFRIYANTI, “PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ACCENTUATES SAMSUNG PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK RUDY CHOIRUDDIN, SE., M.P DAN IBU ROYDA, SE., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan , Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Accentuates Samsung Palembang, dimana F hitung (78,146) lebih besar dari pada nilai F tabel (2,77) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (Ha diterima dan Ho ditolak). Secara parsial pengaruh variabel  $X_1$  ( Pelatihan) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 3,224 lebih besar dari pada t tabel 2,003 dengan nilai signifikan sebesar  $t_{sig}$  0,000 yang berarti lebih besar dari nilai  $\alpha = < 0,05$ . Pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel  $X_2$  (Penempatan Kerja) dan  $X_3$  (Kompensasi) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan PT. Accentuates Samsung Palembang.

Diperoleh Koefisien Determinasi ( $R^2 = 0,807$  ). Hasil ini secara statistic sangat signifikan artinya 80,7%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Accentuates Samsung Palembang, sedangkan sisanya 19,3% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi MSDM

## **RIWAYAT HIDUP**

**Efriyanti** , dilahirkan di Kota Palembang Sumatera Selatan pada tanggal 17 April 1997 dari Ayah Ansori Dan Ibu Parih. Saya anak ke-8 dari 11 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD NEGERI 4 KENTEN, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP 41 PALEMBANG dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2015 di SMK MARDI WACANA PALEMBANG. Pada tahun 2017 Saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

Efriyanti



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting karena tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai atau tidak tergantung dari faktor manusia. Dalam hal ini manusia berperan sebagai pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta yang melaksanakan, menggerakkan, dan menentukan pencapaian tujuan perusahaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya serta dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas.

Menurut Dessler (2015:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Penempatan kerja karyawan atau pegawai adalah suatu kebijakan perusahaan/organisasi untuk menyalurkan kemampuan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal.

Menurut Badriyah (2015:41), berpendapat bahwasanya : “Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.”

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

PT. Accentuates merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang outsourcing resmi dari Samsung electronic Indonesia (SEIN). Tujuan perusahaan agar dapat berkembang lebih pesat ialah dengan memperhatikan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat diperoleh melalui sebuah seleksi karyawan yang dilakukan di divisi HRD. Seleksi karyawan ialah usaha awal yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh kualitas karyawan untuk menjabat serta berkompeten dalam mengerjakan tugas kerja pada suatu perusahaan. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa seleksi karyawan merupakan langkah awal dalam menciptakan suatu perusahaan yang berkembang.

PT. Accentuates Samsung Palembang juga adalah perusahaan elektronik yang bergerak dibidang gadget serta merambah ke barang elektronik rumah tangga dan menyediakan layanan jasa *service*. PT. Accentuates Samsung Palembang memiliki karyawan kurang lebih 60 karyawan. Setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing, pihak manajemen harus menjadikan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawannya memiliki tingkat kinerja yang tinggi terhadap *store* (perusahaan). Bagaimana cara agar setiap karyawannya itu dapat berkontribusi terhadap *store*, pihak manajemen juga harus memberikan *refreshment* atau penyegaran kembali terhadap karyawannya mengenai *skill*, *knowledge* produk ataupun pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu dengan cara melakukan pelatihan. Hal ini dilakukan tidak lain adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Accentuates Samsung Palembang.

Di perusahaan PT. Accentuates samsung Palembang ini dilakukan pelatihan sangatlah penting dalam peningkatan *soft skill* dan *knowladge product* maka dari itu Pelatihan yang memiliki rancangan materi yang tepat untuk menunjang pengetahuan, kemampuan dan *skill* karyawan tersebut yang berfungsi untuk memotivasi karyawan yang sedang dalam kondisi penurunan efektivitas dalam bekerja baik pengetahuan maupun inovasi dalam pekerjaanya. Namun yang menjadi kendala dalam pelatihan adalah materi yang disampaikan oleh mentor kurang benar-benar di pahami oleh karyawan tersebut sehingga menjadikan karyawan tidak bisa mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan. Kemudian selain Pelatihan yang mendukung Kinerja Karyawan yaitu Penempatan Kerja, Penempatan Kerja di PT. Accentuates Samsung Palembang karyawannya yang di tempatkan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya yang baik guna untuk mencapai hasil target yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk lebih extra memahami atau menguasai spesifikasi produk handphone. Namun ada karyawan ditempatkan yang tidak sesuai yaitu *store* yang dalam angka penjualan nya tergolong kategori tidak capai target setiap bulannya atau *store* yang ditempatkan itu sepi konsumen sehingga munculnya beban karyawan karena dituntut perkembangan kinerja yang berupa *performa* dalam segi target perjualan yang baik, tetapi perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan bagi yang tidak capai target maka dari itu masih terkendala di penempatan karyawan tersebut.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Accentuates Samsung Palembang adalah kompensasi dalam bentuk pemberian insentif karyawan masih terdapat kendala dikarenakan dimana karyawan harus mampu dituntut maksimal dalam pencapaian kinerjanya maka baru akan diberikan kompensasi berupa insentif secara penuh kepada karyawan. Dalam hal inilah yang terdapat kendala dimana seharusnya dalam pemberian kompensasi harusnya tidak harus dituntut maksimal pencapaian dalam bentuk target karna melihat kondisi dilapangan tidak semua penempatan karyawan yang diposisikan memiliki tempat yang strategis dalam memaksimalkan pencapaian kinerja yang dalam hal ini berfokus terhadap target penjualan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.

**Tabel 1.1**

**Berikut Data Penjualan Pencapaian Karyawan dari Bulan Januari sampai Juni pada PT. Accentuates Samsung Palembang Tahun 2020**

<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>TARGET PER BULAN</b>	<b>PENCAPAIAN</b>	<b>PENCAPAIAN %</b>	<b>GROWTH %</b>
<b>1</b>	<b>JANUARI</b>	<b>Rp 154.977.000</b>	<b>Rp 173.574.240</b>	<b>112%</b>	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>FEBRUARI</b>	<b>Rp 155.000.000</b>	<b>Rp 176.700.000</b>	<b>114%</b>	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>MARET</b>	<b>Rp 157.000.000</b>	<b>Rp 185.260.000</b>	<b>118%</b>	<b>4%</b>
<b>4</b>	<b>APRIL</b>	<b>Rp 96.000.000</b>	<b>Rp 72.000.000</b>	<b>75%</b>	<b>- 43%</b>
<b>5</b>	<b>MEI</b>	<b>Rp 95.000.099</b>	<b>Rp 56.050.058</b>	<b>59%</b>	<b>- 16%</b>
<b>6</b>	<b>JUNI</b>	<b>Rp 90.000.677</b>	<b>Rp 46.800.352</b>	<b>52%</b>	<b>-7%</b>

*Sumber : data dari penulis*

Dari data pencapaian penjualan produk Samsung diatas menunjukkan bahwa dari bulan Januari sampai Maret mengalami kenaikan dan mengalami penurunan pada bulan April sampai dengan Juni. Hal ini dikarenakan karyawan ditempatkan di posisi *store* yang tepat maka angka penjualan tersebut naik namun ketika karyawan yang ditempatkan *store* kurang tepat akan terjadi penurunan kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami tidak capainya target lalu akan mengakibatkan penjualan yang kurang maksimal. PT. Accentuates Samsung harus lebih memahami kinerja karyawan yang sesuai kriteria dalam pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi agar penjualan terus meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Pelatihan, Penempatan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang?
3. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang?

4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan masalah yang dikemukakan diatas,maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Accentuates Samsung Palembang

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan serta dapat memberikan masukan bagi PT. Accentuates Samsung Palembang dalam mengatasi permasalahan terutama yang berkaitan dengan pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan serta pengalaman dan sekaligus untuk melatih peneliti agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mendapatkan alternatif solusinya.

## 3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, dan penambahan suatu informasi sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.

Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Halaman : 3-284- 286-314-139.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

Fakultas Ekonomi. 2014. *Penulisan dan Laporan Pedoman Akhir*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.

G.R Terry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia : Jakarta.

Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber DayaManusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.

Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua.

Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.

Hikmah Purbasari. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Serasi Autoraya Palembang.

Kedua. *Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Halaman : 119-118-121-123-127

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.

Halaman 4-156

Mink. 2011. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta : PT Elik Media Koputindo.

Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Bandung : Alfabeta.

Halaman 2-27

R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya. Bandung.

Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Halaman 309- 569

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siti Zaleha. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Diklat terhadap kinerja Pegawai Dinas PU*. Cipta Karya Provinsi Sumatera Selatan.

Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).

Halaman: 27-81-92-58-147

T. Hani Handoko. 2013. *Manajemen*. edisi 2. BPFE. Yogyakarta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Halaman : 5-117-118

Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok. Halaman 167-168-166-173-357

Wajibun Assukru. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Duta Sriwijaya Teknik.

Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Persada.