

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA
TBK (ALFAMART) AREA SUKARAMI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RESTI DWI PARAMITA

NPM. 17.01.11.0029

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

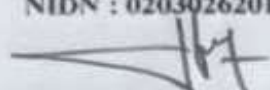
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Resti Dwi Paramita
Nomor Pokok : 1701110029
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Ares Sukarami Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-05-2021 Pembimbing I :  Amrillah Azrin, SE., MM

NIDN : 0203026201

Tanggal 03-05-2021 Pembimbing II :  Herman Efrizal, SE., MM

NIDN : 0202066602


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



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


Marivam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resti Dwi Paramita
Nomor Pokok : 1701110029
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami 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 pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021



Resti Dwi Paramita

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan” (Q.S. Al-Insyirah: 6)*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ *Allah Subhanahu Wa Ta'ala*
- ❖ *Kedua Orang Tuaku yang Tercinta*
- ❖ *Saudara dan Saudariku Tersayang*
- ❖ *Para Pendidikku yang Terhormat*
- ❖ *Teman – Teman Seperjuangan*
- ❖ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang”**

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,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE.,MM selaku Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Herman Efrizal, SE.MM selaku Pembimbing Kedua 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 PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan semangat.
9. Kepada Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. 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, April 2021

Penulis,



Resti Dwi Paramita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
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	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Pelatihan	14

2.1.2.1	Pengertian Pelatihan	14
2.1.2.2	Tujuan Pelatihan	15
2.1.2.3	Manfaat Pelatihan	16
2.1.2.4	Prinsip – Prinsip Pelatihan	20
2.1.2.5	Dimensi dan Indikator Pelatihan	20
2.1.3	Kompensasi	23
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi	23
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi	23
2.1.3.3	Asas Kompensasi	25
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi	26
2.1.3.5	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	27
2.1.4	Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.1.4.4	Tujuan Pemberian Motivasi	31
2.1.4.5	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	32
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	33
2.3	Kerangka Pemikiran	34
2.4	Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1	Tempat Penelitian.....	37
3.1.2	Waktu Penelitian	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.1	Sumber Data	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	39
3.3.1	Populasi	39
3.3.2	Sampel.....	40

3.3.3	Sampling	42
3.4	Rancangan Penelitian	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1	Variabel Penelitian	42
3.5.2	Definisi Operasional	43
3.6	Instrumen Penelitian	46
3.7	Uji Asumsi Klasik	48
3.8	Teknik Analisis Data.....	49
3.9	Uji Hipotesis	51
3.10.1	Uji F	51
3.10.2	Uji T	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	55
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.2	Pembahasan	61
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.3.1	Uji Validitas.....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.4	Analisis Data	66
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	69
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik	69
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda	71
4.4.2.3	Koefisien Korelasi.....	73
4.4.2.4	Koefisien Determinasi.....	74
4.5	Pengujian Hipotesis.....	75
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	75

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	77
---------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	33
3.1 Waktu Penelitian	37
3.2 Daftar Toko dan Karyawan Alfamart Area Sukarami	40
3.3 Definisi Operasional Variabel	43
3.4 Skala Likert	46
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2 Responden Berdasarkan Usia	62
4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
4.4 Responden Berdasarkan Jabatan	63
4.5 Hasil Uji Validitas	64
4.6 Hasil Uji Reabilitas	65
4.7 Deskriptif Variabel Pelatihan	66
4.8 Deskriptif Variabel Kompensasi	67
4.9 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	68
4.10 Deskriptif Variabel Kinerja	68
4.11 Uji Multikolinieritas	70
4.12 Hasil Uji Linier Berganda	72
4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi	73
4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	74
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
4.16 Hasil Uji Simultan (F)	75
4.17 Hasil Uji Parsial (T)	77

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir Teoritis	34
3.1 Regresi Linear Berganda.....	50
4.1 Struktur Organisasi	57
4.2 Uji Normalitas.....	69
4.3 Uji Heterokedastisitas	71

ABSTRAK

Resti Dwi Paramita, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE.,MM dan Bapak Herman Efrizal, SE.MM).

Di era globalisasi saat ini , dunia bisnis khususnya bidang ritel semakin dipenuhi dengan persaingan yang ketat. Tidak hanya persaingan antar perusahaan saja yang terjadi, tetapi juga persaingan antar sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan di tuntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Penelitian ini dilakukan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh-pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pertimbangan yang diambil adalah karyawan Alfamart di Area Sukarami, yang berjumlah 55 karyawan sebagai responden. Variabel yang digunakan yaitu Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil kesimpulan penelitian menyatakan bahwa Secara simultan Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja secara silmultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Secara Parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Resti Dwi Paramita, dilahirkan di Hidup Baru tanggal 06 Februari 1998 dari bapak yang bernama Idham dan Ibu yang bernama Lekat. Merupakan anak ke dua dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri Hidup Baru. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 1 Benakat. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri Muhammadiyah 6 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Paiembang, April 2021



Resti Dwi Paramita

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sebuah organisasi tentunya sangat menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, dimana hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Kinerja sumber daya yang optimal akan memberikan hasil yang baik terhadap sebuah organisasi dan begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan menjadi penentu maju atau mundurnya perkembangan sebuah organisasi.

Secara umum kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, kinerjanya tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerjanya tergolong buruk. Dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Sebuah organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal agar karyawan tersebut dapat menghasilkan prestasi kerja secara berkualitas, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu : Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas – tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas tersebut agar tujuan perusahaan atau target dalam perusahaan akan tercapai. Dengan ini maka karyawan juga akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah dicapai.

Kompensasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa uang atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian motivasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012). Dengan adanya kompensasi ini juga akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011:109).

Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tetap, maka karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan

menciptakan karyawan yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila pegawai merasa terpuaskan kebutuhannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan memiliki emosi positif terhadap penilaian kinerja yang diberikan. Memenuhi kepuasan kerja para karyawan menjadi faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan. Pengertian kepuasan kerja harus dapat dipahami oleh para petinggi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Melalui pemahaman akan arti kepuasan kerja dan pemenuhan kepuasan pada setiap individu maka pegawai akan memberikan kinerja yang baik sebagai ganti terhadap perusahaan berupa hasil kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. pegawai yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor

kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, ini dapat disebut sebagai kinerja.

Selain kepuasan kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan – tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan organisasi akan menghambat organisasi. Dalam suatu instansi yang budaya organisasinya kuat, nilai – nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja sebuah organisasi.

Salah satu organisasi atau perusahaan yang mengharapakan karyawannya menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya sehari – hari adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok

dan kebutuhan sehari-hari dengan harga terjangkau, tempat belanja yang nyaman, dan tempat belanja yang mudah dijangkau.

Di pulau Sumatera Alfamart sudah tersebar banyak dari kota sampai ke penjuru daerah yang berfungsi sebagai sumber daya potensial dalam mencapai tujuan dan memajukan perusahaan. Agar berhasil di dalam pasar ritel yang kompetitif, para pelaku ritel harus dapat menawarkan produk yang tepat dengan harga yang tepat. Namun pada era sekarang, harga dan produk bukanlah faktor utama yang berpengaruh terhadap penjualan. Pelayanan yang baik yang dilakukan oleh perusahaan juga bisa menjadi salah satu faktor kuat yang mempengaruhi penjualan dan menjadi nilai plus di mata konsumen.

Karyawan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen tapi pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik, demikian juga dengan semangat kinerja karyawan, tidak setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis ada beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam memberikan pelayanan, seperti : karyawan yang kurang ramah, terkesan lamban dan malas. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan dilakukannya pelatihan, agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang terampil, cekatan, dan mempunyai kemampuan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja maka semakin kinerjanya. Selain pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai serta pemberian motivasi akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan bisa memberikan informasi sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Sukarami Palembang melalui peningkatan pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*”. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Riandy, Septi. 2016. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Collection pada PT. Mega Finansi Cabang Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Sari, Eka. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Nusantara Karya Palembang*. UTP. Skirpsi.
- Sipasulta, Maria Febriane. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Banyuasin*. UTP. Skripsi.
- Stevani, Dianti. 2018. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Matrik Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta : Bandung.

Sulbahri. Dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti* : Palembang.

Winardi. (2008). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.