

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK
PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN
BANGKA BELITUNG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Di ajukan Oleh:

TIA WULANDARI

17.0111.0062

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI

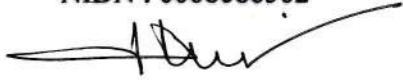
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TIA WULANDARI
Nomor Pokok/NIM : 17.0111.0062
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Stara I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT.BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 15-10-2021 Pembimbing I : 
Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN : 0008086502

Tanggal 10-10-2021 Pembimbing II : 
Liliana, S.E., M.Si.
NIDN: 0214066501

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


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


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

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI

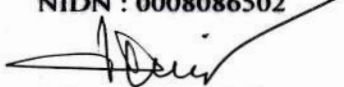
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TIA WULANDARI
Nomor Pokok/NIM : 17.0111.0062
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT.BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Penguji Skripsi :

Tanggal 15-10-2021 Ketua Penguji : 
Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN : 0008086502


Tanggal 19-10-2021 Penguji I : 
Liliana, S.E., M.Si.
NIDN: 0214066501

Tanggal 15 Okt '21 Penguji II : 
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si.
NIDN: 0012116501

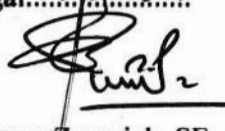
179 / PS / DFE / 21

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-2021


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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 21-10-2021


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Laa Ilaaha Ilaa Anta Subhaanaka Innii Kuntu Minadz Zhaalimiin.

“ Tiada Tuhan Yang Berhak Disembah Kecuali Engkau, Maha Suci Engkau, Sesungguhnya Aku Adalah Termasuk Diantara Orang – Orang Yang Berbuat Aniaya. (Doa Nabi Yunus AS)

“ Kegagalan Datang Bukan Karena Malas, Tapi Karena Kita Lebih Mencintai Diri Kita Yang Sekarang Dari Pada Diri Kita Di Masa Depan. (Bong Chandra)

“ Keberanian Yang Akan Membuka Jalan, Tapi Konsistensilah Yang Akan Menyelesaikannya. (Bong Chandra)

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- **Ayahanda dan Ibunda Tercinta**
- **Saudara-Saudaraku Tercinta**
- **Dosen Pembimbing Skripsi**
- **Para Pendidik Yang Kuhormati**
- **Sahabat – Sahabatku**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tia Wulandari
Npm : 17.0111.0062
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI,DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG ” telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh. Skripsi tersebut bukanlah plagiat 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, September 2021



Tia Wulandari

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis ucapkan puji syukur atas rahmat dan karunia-nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung”**.

Adapun tujuan dari penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat ujian untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Sekolah Tinggi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr Hj.Nyimas Manisah, M.P 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, SE., M.M selaku Kepala Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing saya menyelesaikan skripsi ini sehingga sekripsi saya dapat berjalan dengan Lancar.

5. Ibu Liliana, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah membimbing saya menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi saya dapat berjalan dengan Lancar.
6. Bapak/Ibu seluruh Dosen dan staf Universitas Tridianti Palembang.
7. Ke dua orang tua saya yang telah mendukung saya, bantuan dan doa serta dorongan sehingga saya mendapat kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara-saudara saya yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta semangat untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Semua sahabat rekan kerja yang selalu mensupport saya dalam menyelesaikan kuliah ini.
10. Semua sahabat saya yang selalu berjuang bersama-sama semasa kuliah, serta teman-teman seangkatan Manajemen 2017.
11. Semua pihak terkait yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu yang ikut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini .

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan penelitian dikemudian.

Palembang, September 2021

Tia Wulandari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian Pelatihan	8
2.1.2 Tujuan Pelatihan	9
2.1.3 Manfaat Pelatihan.....	10
2.1.4 Jenis-Jenis Pelatihan.....	11
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	12
2.1.6 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	12

2.2	Motivasi.....	14
2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.2.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	15
2.2.3	Jenis-Jenis Motivasi.....	15
2.2.4	Dimensi dan Indikator Motivasi	16
2.3	Kompensasi	17
2.3.1	Pengertian Kompensasi.....	17
2.3.2	Tujuan Kompensasi.....	18
2.3.3	Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
2.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.3.5	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	22
2.4	Prestasi Kerja.....	23
2.4.1	Pengertian Prestasi Kerja	23
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja....	24
2.4.3	Tujuan Prestasi Kerja.....	25
2.4.4	Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja.....	26
2.5	Penelitian Lain yang Relevan.....	27
2.6	Kerangka Berpikir.....	29
2.7	Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu dan Jadwal Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	35
3.4	Rancangan Penelitian.....	36
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1	Variabel Penelitian.....	37
3.5.2	Definisi Operasional.....	37

3.6	Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.6.4	Uji Normalitas.....	43
3.6.5	Uji Multikolinieritas.....	44
3.6.6	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.6.7	Uji Autokorelasi.....	45
3.7	Teknik Analisis Data	45
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.7.2	Uji Koefisien Determinasi (r)	46
3.7.3	Uji Koefisien Korelasi (R^2).....	46
3.8	Uji Hipotesis.....	47
4.1.1	Uji Simultan (Uji F).....	47
4.1.2	Uji Parsial (Uji T).....	48
3.9	Sistematika Penulisan.....	50

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.1.2	Visi Misi Perusahaan.....	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
4.2	Pembahasan.....	55
4.3	Uji Instrumen.....	56
4.3.1	Uji Validitas	56
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	59
4.4	Teknik Analisis Data.....	59
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	59
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial.....	65
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda.....	68
4.4.2.3	Koefisien Korelasi.....	70
4.4.2.4	Koefisien Determinasi.....	71
4.5	Pengujian Hipotesis.....	72

4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	72
4.5.2	Uji Parsial (Uji T).....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain yang Relevan	27
3.1 Jadwal Penelitian	33
3.2 Skala Likert	39
3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	40
3.4 Skala Interval Koefisien Korelasi.....	46
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.5 Hasil Uji Validitas.....	58
4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.7 Distribusi Frekuensi Pelatihan.....	62
4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi.....	63
4.9 Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	65
4.10 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja.....	66
4.11 Uji Multikolinieritas.....	69
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.13 Koefisien Korelasi.....	73
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	30
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
4.2 Histogram Skor Responden Variabel Pelatihan.....	63
4.3 Histogram Skor Responden Variabel Motivasi	64
4.4 Histogram Skor Responden Variabel Kompensasi.....	65
4.5 Histogram Skor Responden Variabel Prestasi Kerja.....	67
4.6 Uji Normalitas.....	68
4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	70

ABSTRAK

Tia Wulandari, Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, (Di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(38,454 > 2,83)$ diketahui bahwa pelatihan, motivasi, dan kompensasi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung dengan t hitung 4,454 dengan signifikansi 0,001. Secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan t hitung 3,377 dengan signifikansi 0,013. Secara parsial kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan t hitung 2,571 dengan signifikansi 0,021.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Tia Wulandari, The Effect of Training, Motivation, and Compensation on Employee Work Performance at the Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung, (Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE., M.Si and Mrs. Liliana, SE, M. Si).

This study aims to determine whether there is a significant effect of training, motivation, and compensation on employee performance at the Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung. The population and sample in this study were 45 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis test is done by F test and t test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.24 on the F test, it was found that the calculated F was ($38.454 > 2.83$). It is known that training, motivation, and compensation together have a positive and significant impact on employee work performance at the Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Regional Development Bank of South Sumatra and Bangka Belitung.

Based on the t test or partial test, training (X1) has a significant effect on employee performance at the Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Regional Development Bank of South Sumatra and Bangka Belitung with a t count of 4.454 with a significance of 0.001. Partially, motivation (X2) has a significant effect on work performance with a t count of 3.377 with a significance of 0.013. Partially compensation (X3) has a significant effect on work performance with a t count of 2.571 with a significance of 0.021.

Keywords: Training, Motivation, Compensation, Work Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Tia Wulandari, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Februari 1997, dari pasangan Bapak Hasani dan Ibu Nursila. Merupakan anak ke delapan dari delapan bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 64 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 27 Jakarta Timur, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA Negeri 18 Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016 mulai bekerja di Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung sebagai staff karyawan.

Palembang, September 2021

Tia Wulandari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, organisasi, instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan berbagai dinamika dan kebutuhannya oleh organisasi atau perusahaan. Dalam perkembangan era globalisasi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mencapai target perusahaan, maka perusahaan harus dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menjaga karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, untuk itu kemampuan sumber daya manusia harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat

perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilainnya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan dan atas balas jasanya dinaikkan.

Pelatihan karyawan perlu dilaksanakan untuk mengembangkan keterampilan kerja agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan sebuah bentuk investasi yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit yang dikeluarkan oleh perusahaan, tetapi perusahaan akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut dan diharapkan karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan adanya pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan mendapatkan nilai-nilai baru, sehingga dengan adanya pengetahuan baru diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan yang spesifik dan berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.

Disamping pelatihan, untuk mencapai tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi untuk karyawan, maka bentuk perhatian dari pihak perusahaan perlu diterapkan dengan serangkaian usaha tertentu sesuai kebijakan perusahaan. Perusahaan juga harus mengetahui motif dan motivasi yang seperti apa yang dibutuhkan karyawan baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, kebutuhan materi maupun non materi.

Kompensasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Pentingnya pemberian kompensasi yang layak dan dapat dihargai merupakan hal yang diharapkan oleh setiap karyawan, jika apa yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka karyawan akan merasa senang dan secara sukarela akan bersungguh-sungguh dalam memberikan kemampuan terbaiknya dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Selain Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi, Lingkungan kerja dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi terbentuk dengan baik, maka akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas dan prestasi karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena budaya organisasi yang dibentuk oleh perusahaan diharapkan dapat membentuk

sikap dan perilaku karyawan agar dapat mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik ataupun pedoman yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain.

Yayasan kesejahteraan pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung atau YKP Bank Sumsel Babel merupakan salah satu anak perusahaan Bank Sumsel Babel yang menyediakan jasa kredit pinjaman dan penyewaan kendaraan operasional pada Bank Sumsel Babel. YKP Bank Sumsel Babel didirikan pada tahun 1965 hingga sekarang masih belum maksimal dan konsisten dalam memberikan pelatihan, motivasi, dan kompensasi kepada karyawan.

Kurangnya pelatihan karyawan mempengaruhi kinerja dalam bekerja dan prestasi karyawan. Pelatihan yang diberikan juga masih belum memadai dan belum menjangkau beban kerja masing-masing karyawan, begitupun dengan pemberian kompensasi yang masih belum memenuhi standar upah yang telah ditetapkan pemerintah yang membuat karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Perhatian dari pimpinan juga masih belum maksimal dilakukan akibatnya karyawan kurang termotivasi untuk semangat bekerja dan meningkatkan kerjanya. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi penurunan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG** “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung ?
2. Apakah pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung ?
3. Apakah motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung ?
4. Apakah kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis, dan mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan (X1) motivasi (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung.
2. Pengaruh pelatihan (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung.
3. Pengaruh motivasi (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung.
4. Pengaruh kompensasi (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Yayasan Kesejahteraan Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan wawasan tentang pelatihan, motivasi, kompensasi dan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bentuk kontribusi dan referensi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan dalam memotivasi kerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bentuk referensi dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A,Muri Yusuf. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Andrew, F Sikula. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Ghalia Indonesia Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Didit, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ANDI. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Herman, Sosyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2014. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan Badung. Refika Aditama.

- Notoatmodjo, Soekidjo dan Septawan. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Okky, Setiawan, dkk. 2012. Pengaruh Pelatihan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit 1. Vol.1. No.1.
- Priyato, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Andi Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono 2015. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfa Beta. Bandung.
- Sujarweni, V Wiratna. 2014. Metode Penelitian lengkap, praktis dan mudah dipahami. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Andi. Jakarta.
- Verthzal, Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Keenam. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan Dalam Manajemen. PT Rineka Cipta. Jakarta