

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ERO PADA PT. ERAFONE
ARTHA RETAILINDO CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

LUSI MAY RANDA

NIM : 16.01.11.0005

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

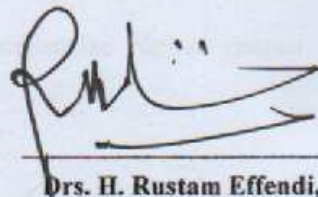
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Namfa : Lusi May Randa
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0005
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.I)
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Ero pada PT. Erafone
Artha Retailindo Cabang Palembang

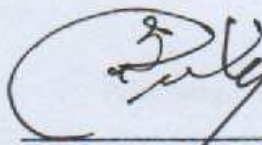
Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 16 April 2020 Pembimbing I :



Drs. H. Rustam Effendi, M.Si.
NIDN : 0224105701

Tanggal, 16 April 2020 Pembimbing II :



M. Thoha Mahmud, S.IP.,M.M.
NIDN : 0201055601

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA.
NIDN : 0205026401

03 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertan datangan di bawah ini :

Nama : LUSI MAY RANDA

No.Pokok : 16.01.11.0005

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, Maret 2020

Penulis



(Lusi May Randa)

DAFTAR ISI

	Halaman
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.....	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pelatihan.....	8

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	8
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan	9
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan	10
2.1.1.4 Metode Pelatihan	12
2.1.1.5 Prinsip Pelatihan	14
2.1.1.6 Penilaian Pelatihan.....	14
2.1.1.7 Pendekatan Kebutuhan Pelatihan	15
2.1.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.1.9 Dimensi dan Indikator Pelatihan	15
2.1.1 Kompensasi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	18
2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	20
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2.5 Asas Kompensasi.....	21
2.1.2.6 Dimensi Kompensasi	22
2.1.2.7 Indikator Kompensasi	23
2.1.3 Kinerja Karyawan	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan	25
2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2 Penelitian yang Relevan	27

2.3 Kerangka Berfikir.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Sumber Data.....	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Realibilitas.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	40
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.8 Uji Hipotesis.....	41

3.8.1 Uji Simultan (uji F)	41
3.8.2 Uji Parsial (uji t).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Erafone Artha Retailindo.....	43
4.1.2 Visi dan Misi PT. Erafone Artha Retailindo	44
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Erafone Artha Retailindo	44
4.2 Deskripsi Profil Responden.....	47
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.3 Hasil Uji Instrumen	49
4.3.1 Hasil Uji Validitas	49
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.4 Teknik Analisis Data	51
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	53
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.5 Hasil Uji Hipotesis	54
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	54
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA.....	61
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Penjualan Target dan Realisasi.....	5
3.1 Waktu Penelitian	31
3.2 Skala Likert Pengukuran	33
3.3 Operasional Variabel.....	37
3.4 Interpretasi Nilai (r)	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1)	50
4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)	51
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	51
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	54
4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	56
4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.2 Kerangka Berfikir.....	29
4.1 Struktur Organisasi	46

ABSTRAK

LUSI MAY RANDA “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero Pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang” (Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Rustam Effendi, M.Si. dan Bapak M. Thoha Mahmud, S.IP.,M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuisioner secara langsung kepada 53 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Koefisien Korelasi (r), Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji Simultan (Uji F), Uji Parsial (t).

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang secara simultan (uji F) dengan nilai F_{hitung} 41,079 dan sig F (0,000). Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang secara parsial (uji t) dengan nilai t_{hitung} 2,927 dan sig t (0,005). Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang secara parsial (uji t) dengan nilai t_{hitung} 6,195 dan sig t (0,000). Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang yang memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) 62,2 % sisanya sebesar 37,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran penulis berikan hendaknya melakukan evaluasi pada saat pelatihan dan dalam pemberian kompensasi perusahaan harus tepat waktu.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan Bagian Ero

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi saat ini dihadapkan pada suatu perubahan kondisi lingkungan yang semakin cepat. Tetapi yang penting diperlukan adanya keselarasan antara perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dapat membangun kinerja organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat salah satunya dari kinerja yang dilakukannya karyawan selama bekerja di perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh SDM yang ada di dalamnya. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan juga harus mempunyai SDM dengan kinerja yang baik pula.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkomitmen tinggi dalam memajukan perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan tujuan perusahaan akan tercapai dengan waktu dengan waktu tertentu dan perusahaan akan bertahan serta berkembang.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan SDM yang berpengetahuan, mampu, dan kreatif. Tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja, jujur, giat, berkompeten dan berkeinginan tinggi untuk mencapai kinerja

yang maksimal. Apabila SDM bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dipengaruhi oleh kerja sama antar karyawannya. Maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Kinerja adalah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu pedoman dalam manajemen personalia untuk menilai hasil kinerja karyawan yaitu melalui penilaian kinerja karyawan atau evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan selama periode tertentu.

Pada umumnya karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat langsung dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perkembangan perusahaan harus memberikan suatu perhatian yang maksimal pada karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan, segi keterampilan maupun tingkat kesejahteraan. Sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan semua kemampuan sesuai dengan dibutuhkan oleh perusahaan. Kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan pemberian kompensasi dan sebagainya.

Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, pelatihan, dan kompensasi. Pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawabnya

dan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut agar tujuan perusahaan atau target dalam perusahaan akan tercapai.

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa seperti pekerjaan yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014:3) “Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai”.

Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan sering kali di nilai kurang terhadap karyawan, karena beban kerja terlalu besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan demikian semakin baiknya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka dapat membuat semangat kerja pada karyawannya. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai ikatan kerja antara perusahaan dan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat kerja karyawan serta motivasi karyawan, sebagai sarana perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan juga sebagai penghargaan perusahaan terhadap karyawannya.

PT. Erafone Artha Retailindo merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail *handphone*. Dari penelitian observasi yang peneliti lihat dari PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang, selama ini karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang diwajibkan penjualan harus mencapai target dalam per bulan. Terkadang karyawan bagian ero belum bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang yang menandakan karyawan bagian ero belum bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang melakukan pelatihan atau *trainning* sumber daya manusia sebanyak dua bulan sekali. *Trainning* mengenai tentang spesifikasi produk baru maupun produk lama, *trainning* dilakukan selama 3-4 jam, setelah itu karyawan bagian ero akan langsung kelapangan untuk melakukan apa yang telah diberikan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang atas *trainning* yang telah dilakukan. Tujuan *trainning* adalah agar karyawan bagian ero lebih memahami spesifikasi produk baru maupun produk lama dan bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan. Selain itu PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang telah menerapkan kompensasi yang ada yaitu gaji, THR, dan bonus yang diterima, besarnya kompensasi sesuai penilaian kinerja dan penjualan karyawan bagian ero itu sendiri. Disamping itu karyawan juga menerima cuti tahunan.

Kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang belum maksimal. Hal ini ditujukan oleh target dan realisasi penjualan tahun 2018 pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan Target dan Realisasi
Tahun 2018

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	Rp 3.000.000.000,00	Rp 3.100.000.000,00
2	Febuari	Rp 3.500.000.000,00	Rp 3.445.632.000,00
3	Maret	Rp 3.500.000.000,00	Rp 3.783.000.000,00
4	April	Rp 4.000.000.000,00	Rp 3.824.500.000,00
5	Mei	Rp 4.300.000.000,00	Rp 3.924.000.000,00
6	Juni	Rp 4.500.000.000,00	Rp 3.287.900.000,00
7	Juli	Rp 5.500.000.000,00	Rp 3.473.000.000,00
8	Agustus	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.732.000.000,00
9	September	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.651.000.000,00
10	Oktober	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.933.900.000,00
11	November	Rp 6.500.000.000,00	Rp 5.198.000.000,00
12	Desember	Rp 6.500.000.000,00	Rp 5.347.900.000,00
Total		Rp. 59.300.000.000,00	Rp. 49.600.832.000,00

Sumber : PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang

Tabel 1.1 diatas menunjukkan selama tahun 2018 penjualan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang mengalami realisasinya yang belum mencapai atau melampui target yang tentukan. Belum tercapainya target diatas menandakan kinerja karyawan bagian ero masih kurang baik. Hal ini memungkinkan disebabkan kurangnya pelatihan terhadap karyawan yang dilakukan perusahaan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu sesuai dengan tercapai atau tidaknya target karyawan selama bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ero Pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya temuan baru ataupun hasil penelitian maka akan dapat menambah wawasan kepada penulis terutama yang berkaitan dengan karyawan bagian ero PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan untuk peneliti lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa yang akan datang dan memperluas wawasan berfikir untuk pembaca yang telah membaca hasil penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang untuk mengetahui pentingnya pemenuhan kompensasi karyawan bagian ero dan pengaruh pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assukru, Wajibun. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Duta Sriwijaya Teknik Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasmedia.
- <http://duwiconsultant.blogspot.com/?m=0> diakses pada tanggal 12 januari 2020 pada pukul 19.10 wib.
- <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10498/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> diakses pada tanggal 28 januari 2020 pada pukul 21.10 wib.
- <http://repository.unmuha.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/75/13.%20BAB%20II%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y> diakses pada tanggal 12 januari 2020 pada pukul 19.10 wib.
- <http://repository.unpas.ac.id/13348/4/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 12 januari 2020 pada pukul 19.10 wib.
- <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/viewFile/532/507> diakses pada tanggal 13 januari 2020 pada pukul 19.10 wib.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Komisah, Eyin. 2017. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CS2 Pola Sehat Di Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sihombing, Sarinah, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.