

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**PARTIWIH**

**NPM 18.01.11.0.093**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PESETUJUAN SKRIPSI

Nama : Partiwih  
Nomor Pokok/NIM : 1801110093  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TUNAS BARU LAMPUNG  
TBK CABANG PALEMBANG

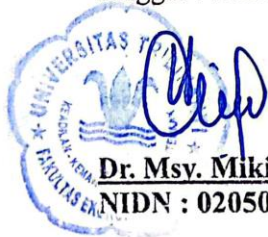
Pembimbing Skripsi:

Tanggal 28 Maret 2024 Pembimbing I :   
Lusita Nargis, SE., M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal 28-03-2024 Pembimbing II :   
Suharti, SE., MM  
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Tanggal : 30-03-2024



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

Ketua Program Studi Manajemen  
Tanggal : 28-03-2024



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


54/PS/DFEB/24


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Partiwih  
 Nomor Pokok/NIM : 1801110093  
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 28 Maret 2024 Ketua Penguji :   
Lusiana Nargis, SE., M.Si  
 NIDN : 0222036101


Tanggal 28-03-2024 Penguji I :   
Suharti, SE., M.M  
 NIDN : 0220086501

Tanggal 28-03-2024 Penguji II :   
Amrillah Azrin, SE., MM  
 NIDN : 0203026201

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
 Tanggal : 30-03-2024  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS  
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen  
 Tanggal : 28-03-2024

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

54/PS/DFEB/24

iii

**Motto :**

**“Apapun yang kamu lakukan dalam hidup, jangan pernah lupakan tangan yang mendidikmu”**

**“Mungkin mimpimu adalah bintang dan Allah menuliskan untukmu sebuah bulan”**

**Kupersembahkan kepada :**

- **Allah SWT**
- **Kedua orang tuaku tercinta**
- **Saudara-saudaraku tersayang**
- **Para Pendidikku yang kuhormati**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan hanya kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan, serta ilmu pengetahuan kepada penulis. Atas berkah Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”**. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Manajemen Srata Satu (S1) di Universitas Tridinanti.

Penulis menyakini bahwa penyusunan proposal ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, dalam penyusunan proposal ini penulis banyak mennghadapi tantangan, hambatan dan tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan. Karena itu, perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Tridinanti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

4. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi..
5. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si., Selaku Pembimbing I dan Ibu Suharti S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak pimpinan PT. Tunas Baru Lampung Tbk. Cabang Palembang beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
7. Kepada Kedua Orang Tua dan saudara ku yang telah memberikan doa serta motivasi dalam penyelesaian skripsi.
8. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.  
Semoga amal baik Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu serta teman-teman sekalian mendapatkan balasan dari Allah SWT.

*Aamiin ya robbal'alamiin.*

*Wassalamu 'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Palembang, Maret 2024

Penulis

Partiwih

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAB .....</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>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Kajian Teoritis.....	8
2.2    Penelitian Lain Yang Relevan.....	28
2.3    Kerangka Berpikir .....	31
2.4    Hipotesis .....	32

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	37
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional .....	38
3.6	Instrumen Penelitian .....	41
3.7	Uji Instrumen .....	42
3.8	Teknik Analisis Data .....	42
3.9	Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Hasil Penelitian .....	50
4.2	Pembahasan Dan Interpretasi.....	59
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	77
5.2	Saran.....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan .....	28
3.1 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Jumlah Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cab. Palembang .....	37
3.3 Definisi Operasional.....	39
3.4 Skala Linkert Pengukuran .....	41
3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	59
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	60
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	60
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	61
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.10 Statistik Deskriptif.....	63
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	68
4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	69
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berpikir .....	31
4.1 Struktur Organisasi PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cab. Palembang .....	52
4.2 Grafik Normalitas.....	64
4.3 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	66

## ABSTRAK

**Partiwih, Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang (Dibawah bimbingan ibu Lusia Nargis, SE., M.Si dan Ibu Suharti, SE., MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 25,197 + 0,215X_1 - 0,405X_2 + 0,501X_3$

Variabel Motivasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang dengan Siginifikan sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ , Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang dengan Siginifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , Variabel Kompensasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang dengan Siginifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .

***Kata Kunci : Produktivitas Kerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi***

## **RIWAYAT HIDUP**

Partiwih, dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 Maret 2000 dari bapak yang bernama Sulaiman dan Ibu yang bernama Emi Arlevi. Merupakan anak ke 1 (satu) dari 4 (empat) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 130 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Karya Ibu Palembang, dan selanjutnya, menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA SANDIKA Sukajadi. Pada tahun 2018 penulis memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Maret 2024

Partiwih

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Partiwih  
Nomor Pokok : 1801110093  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK CABANG PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024



Partiwih

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Memasuki era globalisasi yang sedang berlangsung, banyak sekali terjadinya persaingan dalam berbagai sudut pandang, termasuk persaingan antar SDM. Manusia adalah aset utama dalam sebuah perusahaan. Karena kemampuan individu, baik secara fisik maupun intelektual, dijaga agar tetap mampu menjaga keberlangsungan dan hasil suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM dalam perusahaan saat ini semakin terfokus pada setiap gerakannya, khususnya yang terkoordinasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia ialah mengingat semua orang yang terlibat dalam latihan fungsional Perusahaan. Kegiatan ini dimulai dari tingkatan yang paling minimal tingkatan yang paling signifikan (dalam penelitian Yola, dkk 2019).

Salah satu unsur penting dalam kehadiran dan peningkatan terhadap produktivitas kerja suatu perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada pekerja, dan melakukan pelatihan kerja untuk karyawan yang baru bergabung, serta memberikan kompensasi yang besar untuk pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan dan kuantitas dalam melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi sendiri adalah sesuatu yang penting untuk fokus pada aset sumber daya manusia. Motivasi juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan, karena menurut Melayu S.P Hasibuan, motivasi ini sangat dipercayai bahwa setiap individu pekerja akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai efisiensi yang tinggi. Secara keseluruhan, motivasi juga berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Motivasi

dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan hasil yang dihasilkan dapat bersaing dengan perusahaan modern lainnya.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas kerja karyawan ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berusaha untuk lebih mengembangkan kapasitas dan kemampuan pekerja, yang dapat dilakukan Perusahaan adalah memberikan pronyek persiapan untuk bekerja sesuai dengan kapasitas mereka juga. Kemampuan pekerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting.

Sifat SDM juga dapat terpenuhi melalui peningkatan penyelesaian yang mendorong persiapan sumber daya manusia. Pelatihan kerja adalah upaya pembinaan sumber daya manusia, khususnya pembinaan kapasitas keilmuan dan karakter manusia.

Menurut Sambodo, (2016) dengan dilaksanakannya program pelatihan maka, dapat membentuk dan menggarap kapasitas dan informasi pekerja, sehingga diyakini semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka tingkat produktivitasnya semakin tinggi.

Bila perusahaan mampu mengelolah tenaga kerja dengan baik dan menggunakannya secara ideal, tentunya akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, dan dapat diharapkan siap untuk mencapai tujuan perusahaan. Setelah meningkatkan faktor motivasi, dan pelatihan kerja, perusahaan juga perlu dalam meningkatkan produktivitas kepada karyawan dengan memperhatikan kompensasi.

Kompensasi ialah peran penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Yang menjadi alasan utama kompensasi adalah seseorang memilih atau

menjalankan usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan memiliki arti yang berbeda-beda bagi berbagai individu. Kompensasi juga sangat penting untuk menjaga agar para pekerja memiliki gaya hidup yang adil. Meskipun demikian, kompensasi juga memberikan sebagian nilai seseorang bagi perusahaan. Pemberian gaji merupakan kemampuan esensial SDM yang secara mendasar mempengaruhi kapabilitas aset manusia lainnya.

Dalam mendefinisikan produktivitas kerja maka sebagai perbandingan hasil yang dicapai oleh hasil dengan produk atau layanan yang digunakan per setiap input asset yang digunakan dalam suatu ciptaan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dievaluasi dengan memeriksa interaksi atau pelaksanaan manajemen.

PT Tunas Baru Lampung Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi, perusahaan ini tersebar berbagai di wilayah Indonesia, salah satunya memiliki cabang di Palembang. Di cabang Palembang, perusahaan ini memproduksi Minyak Goreng dan Sabun Cuci. PT Tunas Baru Lampung Tbk cabang Palembang dipasarkan dengan merek yaitu: Rose Brand, Tawon dan Kompas.

Dari hasil survei yang diarahkan di lapangan, PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cab. Palembang ini memiliki 34 orang karyawan. Dalam penelitian ini, yang diteliti hanya bagian produksi minyak goreng, karena peminat sabun cuci relatif sedikit, sehingga peneliti melihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cab. Palembang, masih harus ditingkatkan.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan masih kurang, karena tidak ada pemberian sistem insentif seperti pemberian penghargaan untuk karyawan yang



bekerja lebih. Hal ini diperlukan agar segala kebutuhan pekerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, jika mereka berpendapat bahwa setiap pekerja harus dapat membuat komitmen positif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan kerja dalam perusahaan ini adalah pelatihan CPO (*Crude Palm Oil*), pelatihan ini sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Walaupun pelatihan dalam perusahaan ini pernah dilakukan seperti Personel Hygien & Sanitasi kebersihan Lingkungan, Refresh IK Produksi dan Perawatan serta Pemeliharaan Mesin Produksi, tetapi pelatihan ini tidak rutin sehingga mengakibatkan tidak efektifnya karyawan dalam bekerja. Dan, dari pelatihan ini, perusahaan akan melihat kemampuan pekerja untuk dapat menempatkan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pekerja secara tepat.

Dalam memberikan kompensasi PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cab. Palembang, belum menerapkan sistem bonus untuk karyawan, karyawan hanya mendapatkan gaji saja. Pekerja merasa kompensasi yang diberikan Perusahaan dianggap tidak menyelesaikan persoalan mereka. Selain itu, target kerja yang ditetapkan perusahaan dinilai sangat sulit bagi pekerja yang tidak mendapatkan imbalan dari pekerjaannya. Tidak adanya bonus bagi karyawan, menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan tidak optimal.

Dari penjelasan di atas dapat kita melihat bahwa produktivitas kerja pada karyawan merupakan suatu permasalahan yang patut mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, mengingat peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak

akan terjadi tanpa adanya pihak lain, namun harus ada upaya dan kerjasama dari kedua belah pihak. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi yang baik secara positif maupun negatif, dan juga melakukan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan baru maupun karyawan lama, serta memaparkan strategi kompensasi yang adil dan sesuai kepada karyawan atas pencapaian pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan diyakini bahwa dapat memastikan kecukupan karyawan dan memberdayakan pekerja untuk mencapai tingkatan produktivitas yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, menyelesaikan eksplorasi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”** sangat relevan untuk dilakukan penelitian.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diajukan permasalahan berikut ini:

1. Apakah motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dari penelitian ini ialah:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diyakini dapat memberikan informasi, dan menambah pemahaman berkenaan dengan hal tersebut pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diyakini dapat berguna bagi PT. Tunas Baru Lampung Tbk Cab. Palembang dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan.

##### **3. Bagi Almamater**

Penelitian ini diyakini dapat dijadikan sebagai semacam perspektif untuk penelitian serupa yang dapat diselesaikan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2*. Yogyakarta: BPEE.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George, J.M., & Jones, G. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2013). *Uji Asumsi Klasik Edisi Ke-3*. Jakarta: Erlangga.
- Hartatik, I.P. (2016). *Praktis Mengembangkan SDM (cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik), Cetakan Ke-6*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muzakkir, Arif. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sinjai*. UIN Alaudin Makassar.
- Nurhayati, Eti dan Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.

- Panorama, Muhajirin dan Maya. (2017). *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Pres.
- Prawoto, Agus Tri Basuki dan Nano. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eview) Cetakan-1*. Jakarta: Rajawali.
- Sambodo, Aziz, Ichwan. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) TBK Cabang Sulawesi*. UIN Alaudin Makassar.
- Setiawan, Sef Afif. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang*. Semarang: IAIN Salatiga.
- Siagian, P Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ghara Ilmu.
- Sugiyono . (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanda, Yola Yuniska, Syaiful dan Mya Yuwanita. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. *Journal Of Management And Entrepreneurship*.

- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Susilawati, Tya Septiani Nurfauzia dan Yusti Farlina, Desi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. *Jurnal AKRAB JUARA*, 6(4), (245-258).
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yuliandari Ni Kadek, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwen. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuru Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Bisma Vol 2*.