

**HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BEKRI**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**YAZID BUSTHOMI**

1914231019



**JURUSAN TEKNOLOGI HASIL PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BEKRI**

**By**

**YAZID BUSTHOMI**

PT Perkebunan Nusantara VII Bekri Unit as a state-owned company engaged in agriculture believes that one of the greatest strengths that can influence the achievement of the company's goals is human resources. Therefore, the company must be able to maintain and improve the performance of their human resources. There are several factors that can affect employee performance including training and compensation. The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation on the performance of employees at PT Perkebunan Nusantara VII Bekri Unit. Research data were obtained through questionnaires given to employees of PT Perkebunan Nusantara VII Bekri Unit as many as 74 respondents and were analyzed using multiple linear regression. The results showed that: 1) training has a positive effect on performance of PT Perkebunan Nusantara VII Bekri Unit employees with 31,6% contribution, 2) compensation has a positive effect on performance of PT Perkebunan Nusantara VII Bekri Unit employees with 56,9% contribution, 3) training and compensation simultaneously have a positive effect on performance of PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri employees with 61.9% contribution.

Keywords: training, compensation, employee performance

## **ABSTRAK**

### **HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEKREBUNAN NUSANTARA VII UNIT BEKRI**

**Oleh**

**YAZID BUSTHOMI**

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang pertanian meyakini bahwa salah satu kekuatan terbesar yang dapat mempengaruhi tercapainya cita-cita perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, pelatihan dan kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri sebanyak 74 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri sebesar 31,6, 2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri sebesar 56,9%, 3) pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri sebesar 61,9%.

Kata kunci: pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan

**HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BEKRI**

**Oleh**

**YAZID BUSTHOMI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA TEKNOLOGI PERTANIAN**

**Pada**

**Jurusan Teknologi Hasil Pertanian  
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**JURUSAN TEKNOLOGI HASIL PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : HUBUNGAN PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII UNIT BEKRI

Nama Mahasiswa : Yazid Busthomi

Nomor Pokok Mahasiswa : 1914231019

Program Studi : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Pertanian

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing



**Ir. Harun Al Rasyid, M.T.**

NIP 196206121988031002



**Dr. Sri Hidayati, S.T.P., M.P.**

NIP 197109301995122001

2. Ketua Jurusan Teknologi Hasil Pertanian



**Dr. Erdi Suroso, S.T.P., M.T.A.**

NIP 197210061998031005

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Ir. Harun Al Rasyid, M.T.**



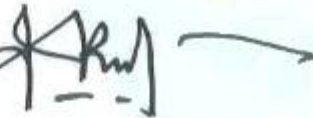
**Sekretaris : Dr. Sri Hidayati, S.T.P., M.P.**



**Pembahas : Prof. Ir. Neti Yuliana, M.Si., Ph.D.**



**2. Dekan Fakultas Pertanian**



**Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.**  
NIP. 19611020 1986031002

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 24 Agustus 2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN HASIL KARYA**

Saya Yazid Busthomi NPM 1914231019

Dengan ini menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam karya ini adalah hasil kerja saya sendiri yang berdasarkan pengetahuan dan data yang telah saya dapatkan. Karya ini tidak berisi material yang telah dipublikasikan sebelumnya atau dengan kata lain bukanlah hasil plagiat karya orang lain.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dan dapat dipertanggungjawabkan. Apabila dikemudian hari terdapat kecurangan dalam karya ini, maka saya siap mempertanggungjawabkannya.

Bandar Lampung, 4 September 2023



**Yazid Busthomi**  
NPM 1914231019

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Tulang Bawang pada tanggal 17 Juni 2001, sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Sirat Judin dan Ibu Dian Herma Yanti. Penulis mengawali pendidikan formal di TK Abadi Perkasa, Tulang Bawang yang diselesaikan tahun 2007, pendidikan dasar di SD Abadi Perkasa yang diselesaikan pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Abadi Perkasa yang diselesaikan pada tahun 2016, Sekolah Menengah Atas (SMA) Sugar Group yang diselesaikan pada tahun 2019.

Penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Teknologi Hasil Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Lampung pada tahun 2019 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN). Pada bulan Januari-Februari 2022, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Berunding, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Lampung Selatan. Pada bulan Juni 2022, penulis melaksanakan Praktik Umum (PU) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri dengan judul “Mempelajari Proses Produksi dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pabrik Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri”.

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi BEM Unila sebagai anggota Kementerian Keuangan periode 2020/2021, selain itu penulis juga aktif dalam organisasi Koperasi Mahasiswa di Universitas Lampung selama periode 2020-2021 sebagai anggota.



## SANWACANA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana dalam memperoleh gelar Sarjana Teknologi Pertanian pada Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Jurusan Teknologi Hasil Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih atas segala dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian, Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Erdi Suroso, S.T.P., M.T.A., selaku Ketua Jurusan Teknologi Hasil Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung.
3. Bapak Ir. Harun Al Rasyid, M.T., selaku Ketua Program Studi Teknologi Industri Pertanian, sekaligus Pembimbing Utama dan Pembimbing Akademik yang telah dengan sabar membimbing, memberi arahan, bantuan, dan nasihat serta ilmu yang diberikan selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Sri Hidayati, S.T.P., M.P., selaku Pembimbing Kedua atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Ir. Neti Yuliana, M.Si., Ph.D., selaku Pembahas yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

6. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian di lingkungan Perusahaan.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar di Jurusan Teknologi Hasil Pertanian, Universitas Lampung atas keikhlasan dalam memberikan ilmunya dan memberikan banyak pembelajaran yang didapat oleh penulis.
8. Keluarga tercinta Ibu, Alm. Bapak, Kakak, dan keluarga besar atas semua dukungan, kasih sayang, nasihat, perjuangan demi bisa meluluskan penulis menjadi seorang sarjana, dan doa tulus yang menyertai.
9. Nona Anty Ummiyati selaku orang terdekat yang selalu memberikan dukungan mulai dari awal perkuliahan hingga saat ini.
10. Teman-teman terdekat penulis, Mario, Singgih, Aldi, Anang, Ghozy, dan Rifqi atas dukungan, bantuan, dan kebersamaannya.
11. Teman-teman TIP dan THP Angkatan 2019 untuk kenangan dan kebersamaannya.
12. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 4 September 2023

Penulis,

**YAZID BUSTHOMI**  
NPM 1914231019

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang dan Masalah .....	1
1.2 Tujuan Penelitian .....	3
1.3 Kerangka Pemikiran .....	3
1.4 Hipotesis .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Pelatihan .....	8
2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	8
2.1.2 Metode Pelatihan .....	9
2.1.3 Materi Pelatihan .....	11
2.1.4 Efektivitas Pelatihan .....	12
2.2 Pengertian Kompensasi .....	12
2.2.1 Kompensasi Finansial .....	13
2.2.2 Kompensasi Non Finansial .....	13
2.3 Kinerja Karyawan .....	14
2.4 Analisis Data Statistik .....	15
2.5 Analisis Regresi .....	17
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Waktu dan Tempat .....	19
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	19
3.3 Metode Penelitian .....	19
3.4 Populasi dan Sampel .....	20
3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional .....	21
3.6 Metode Analisis Data .....	22
3.6.1 Uji Instrument .....	23

3.6.1.1 Uji Validitas.....	23
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	23
3.6.1.3 Uji Linieritas .....	23
3.6.2 Teknik Analisis Data .....	24
3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	24
3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	24
3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	25
3.6.3.1 Uji-t .....	25
3.6.3.2 Uji-F .....	25
3.6.3.3 Koefisien Determinasi .....	26
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	27
4.2 Pengujian Instrumen .....	29
4.2.1 Uji Validitas .....	29
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	33
4.2.3 Uji Linieritas .....	34
4.3 Analisis Deskriptif .....	35
4.3.1 Karakteristik Responden .....	35
4.3.2 Deskripsi Data Penelitian .....	37
4.4 Analisis Data dan Pembahasan .....	46
4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis I .....	47
4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis II .....	49
4.4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Pengujian Hipotesis III .....	52
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka pemikiran hubungan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.....	6
2. Areal produksi pabrik PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri .....	27
3. Struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri .....	28
4. Diagram jalur $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ .....	46

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Definisi operasional .....	22
2. Hasil uji validitas variabel pelatihan .....	29
3. Hasil uji validitas variabel kompensasi .....	31
4. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan .....	32
5. Hasil uji reliabilitas .....	33
6. Hasil uji <i>lack of fit</i> .....	34
7. Data karakteristik responden .....	35
8. Deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel pelatihan .....	37
9. Deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel kompensasi .....	40
10. Deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel kinerja karyawan .....	43
11. Hasil pengujian hipotesis I .....	47
12. Hasil pengujian koefisien determinasi I .....	48
13. Hasil pengujian hipotesis II .....	49
14. Hasil pengujian koefisien determinasi II .....	51
15. Hasil analisis regresi linier berganda .....	54
16. Hasil pengujian hipotesis III .....	53
17. Hasil uji koefisien determinasi III .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner penelitian.....	65
2. Tabulasi data .....	68
3. Hasil uji validitas variabel pelatihan ( $X_1$ ) .....	72
4. Hasil uji validitas variabel kompensasi ( $X_2$ ).....	74
5. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) .....	76
6. Hasil uji reliabilitas .....	78
7. Hasil analisis regresi linier berganda .....	79

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang dan Masalah**

Perkembangan industri yang semakin pesat juga diimbangi dengan persaingan yang kompetitif. Perusahaan di bidang industri dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki serta melakukan inovasi agar dapat tetap bertahan dan bisa berkembang mengikuti perkembangan yang ada guna keberlangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang menentukan keberhasilan tujuan perusahaan (Kartika, 2021). Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu untuk dikelola secara tepat agar memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan capaian hasil kerja seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Yani dan Endang, 2016). Kinerja sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan sebuah tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Zeindra dan Lukito, 2020). Pelatihan dapat dijadikan sebagai penunjang kinerja karyawan. Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan untuk mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Gultom dkk., 2019). Pelatihan diberikan dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas karyawan, semakin berkualitas maka akan lebih baik kinerjanya dan hasil yang didapat oleh perusahaan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya.



Karyawan yang mengikuti pelatihan akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja agar mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Selain pelatihan, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi diberikan sebagai bentuk balas budi dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi menurut Widodo (2010) merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas budi atas jasa karyawan kepada perusahaan. Dengan kompensasi yang diberikan, karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Fransisca (2015) terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial menurut Simamora (2020) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan tunjangan. Sedangkan, kompensasi non finansial terdiri dari dua aspek yaitu pekerjaan dan lingkungan.

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri merupakan unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara VII yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit dengan hasil produksi berupa CPO (*Crude Palm Oil*) dan PKO (*Palm Kernel Oil*). Perusahaan ini memiliki 279 karyawan yang dibagi kedalam karyawan tetap, *outsourcing*, dan pegawai honor. Selain itu, terdapat juga pekerja dengan kontrak waktu tertentu yang tidak termasuk kedalam karyawan tetap. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri memberikan program pelatihan kepada karyawannya, namun sempat tertunda pada saat pandemi melanda dan mulai diadakan kembali pada awal tahun 2022. Pelatihan yang diberikan juga belum merata, sehingga masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Perusahaan ini memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai bentuk balas budi atas jasa yang telah diberikan

karyawan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Pelatihan dan kompensasi secara teoritis terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan terhadap karyawan dan kompensasi yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri bagian produksi pada masa pandemi mempengaruhi kinerja karyawannya.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui hubungan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.
2. Mengetahui hubungan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.
3. Mengetahui hubungan pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.

## **1.3 Kerangka Pemikiran**

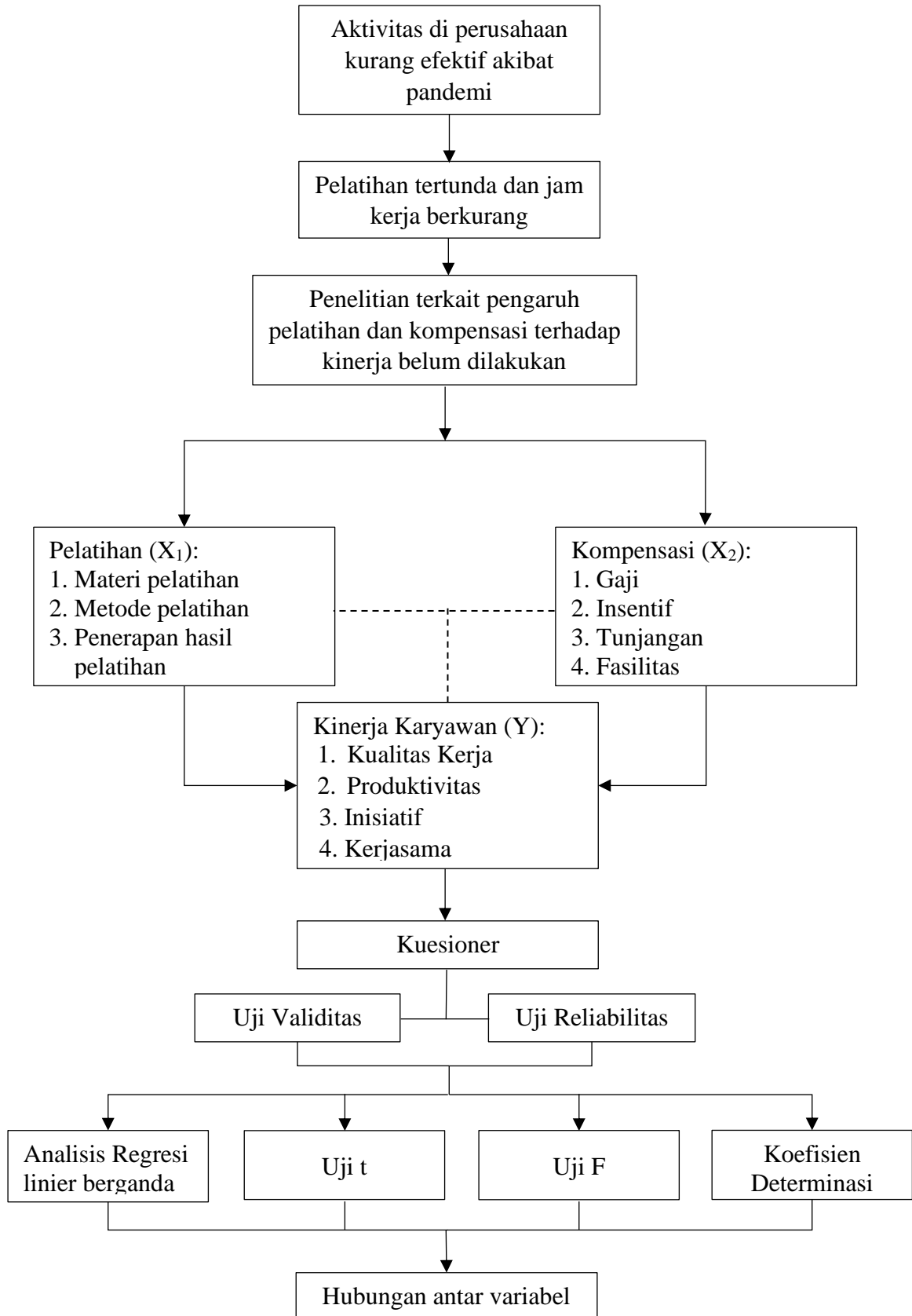
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang salah satunya yaitu dukungan organisasi (Hayati, 2011). Dukungan organisasi diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk dukungan yang bisa diberikan dalam bentuk memberikan program pelatihan kepada karyawan dan memberikan kompensasi. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri mengadakan program pelatihan karyawan secara berkelanjutan mulai tahun 2022 yang sebelumnya sempat ditunda dikarenakan pandemi. Pelatihan yang diberikan belum dilakukan secara merata sehingga terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018), menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,312 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi dkk. (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan karyawan yang dilakukan adalah materi pelatihan, metode pelatihan, dan penerapan hasil pelatihan.

Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri kepada karyawannya yaitu gaji, premi, tunjangan lembur, pesangon, tunjangan hari raya, tunjangan listrik, rumah tempat tinggal, dan promosi jabatan. Umumnya kompensasi yang diberikan oleh setiap perusahaannya berbeda-beda tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari pekerja, waktu lembur yang diberikan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri mengalami penurunan dan hal tersebut mempengaruhi pendapatan karyawan. Fauzi (2014) melakukan penelitian di PT Trakindo Utama Samarinda mengenai adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,000 yaitu lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 sehingga hasilnya berpengaruh positif. Hal tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Lenni (2014) di PT Pertamina EP Bunyu Field yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,101 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 sehingga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi yang diberikan diantaranya adalah gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas.

Pandemi covid-19 yang sempat melanda mengakibatkan berbagai aktivitas rutin yang dilakukan menjadi tertunda, diantaranya yaitu pemberian program pelatihan kepada karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri. Perusahaan ini belum melakukan penelitian terkait adanya pengaruh pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan persentase besar pengaruhnya, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh dan besarnya persentase variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri. Penelitian ini memerlukan data primer yang diambil dengan cara pengumpulan menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap objek penelitian, kemudian data tersebut dianalisis keterkaitannya

dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji-t, uji F, dan besarnya persentase diukur dengan menggunakan koefisien determinasi. Analisa tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25 for Windows. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Hubungan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri

## 1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ho : Pelatihan tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri  
Ha : Pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.
2. Ho : Kompensasi tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri  
Ha : Kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.
3. Ho : Pelatihan dan kompensasi secara bersamaan tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.  
Ha : Pelatihan dan kompensasi secara bersamaan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman seseorang (Batilmurik, 2010). Pelatihan juga diartikan sebagai proses yang dilakukan dengan tujuan untuk membentuk dan memberi bekal terhadap karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku (Fahrozi dkk, 2022). Menurut Aruan (2013), pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kesadaran diri, meningkatkan keterampilan kerja karyawan, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal (Gultom dkk., 2019).

#### **2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Marwansyah (2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberlangsungan pelatihan karyawan di suatu perusahaan, antara lain:

1. Dukungan manajemen

Dukungan dari manajemen sangat dibutuhkan agar program pelatihan yang akan dilaksanakan dapat berjalan. Eksekutif perusahaan harus berperan aktif dalam program pelatihan yang akan diberikan kepada sumber daya perusahaan agar pelatihan berhasil dan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

## 2. Kemajuan teknologi

Teknologi berperan besar dalam pelatihan kepada karyawan.

Perkembangan teknologi yang semakin maju tentu akan memberikan perubahan metode dalam penyampaian pelatihan kepada karyawan, dan tentunya harus adanya penyesuaian antara metode yang diberikan dan kemampuan karyawan.

## 3. Gaya belajar

Setiap individu tentu memiliki gaya belajar yang berbeda, perbedaan tersebut akan menjadi hal yang mempengaruhi pelatihan yang diberikan.

Karyawan yang adaptif tentu tidak akan mengalami kesulitan dalam mengikuti proses pelatihan yang ada, sebaliknya bagi karyawan yang kurang adaptif tentu akan memerlukan energi yang lebih untuk dapat mengikuti proses pelatihan yang ada.

### **2.1.2 Metode Pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan harus dilaksanakan pada metode yang akan diterapkan, hal itu dikarenakan pemilihan metode yang tepat akan mempengaruhi keberhasilan pelatihan yang diberikan. Menurut Lolowang (2016), metode pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi karyawan, mengurangi absensi, dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Perusahaan harus cermat dalam menentukan metode pelatihan agar tidak rugi waktu, tenaga, dan biaya. Menurut Bangun (2012), terdapat dua metode pelatihan yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Penjelasan dari kedua metode tersebut diantaranya adalah:

#### a. *On the job training*

Menurut Setiawan (2017), metode ini merupakan metode terbaik untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal keterampilan karena direncanakan dan dilakukan di tempat kerja. Metode ini paling banyak digunakan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru maupun karyawan lama. Menurut Bangun (2012), terdapat beberapa macam metode yang digunakan dalam *on the job training* yang diantaranya:



1. *Coaching*

*Coaching* merupakan suatu metode dimana pihak atasan memberikan arahan kepada bawahan mengenai bagaimana bawahan tersebut harus melakukan tugasnya.

2. *Demonstration*

Metode ini dilakukan dalam bentuk penyajian materi pelatihan dengan cara mempertunjukkan secara langsung kepada peserta pelatihan mengenai suatu proses.

3. *Job rotation*

Pada metode ini, karyawan diberikan beberapa pekerjaan yang berbeda yang bukan merupakan pekerjaan dengan tanggung jawab sebenarnya. Dengan demikian, karyawan akan mendapatkan pengalaman baru dan luas sehingga dapat melakukan beberapa tipe pekerjaan yang berbeda.

4. *Projects*

Pada metode ini, karyawan akan diberikan kesadaran secara tidak langsung mengenai suatu masalah yang terjadi. Peserta pelatihan tersebut akan diminta untuk merumuskan permasalahan yang terjadi, mengumpulkan data, dan membuat hipotesis untuk selanjutnya dibuktikan.

- b. *Off The Job Training*

Menurut Bangun (2012), metode ini dilaksanakan dengan cara karyawan tidak dalam keadaan bekerja sehingga dapat fokus pada kegiatan pelatihan yang diberikan. Metode ini memiliki keunggulan dan kelemahan, keunggulannya yaitu membuat peserta pelatihan tidak merasa jenuh dan dapat dijadikan sebagai *refreshing*, sedangkan kelemahannya yaitu biaya yang dikeluarkan lebih besar. Menurut Hasibuan dalam Lolowang (2016), metode dari *off the job training* diantaranya adalah:

1. *Simulasi*

Metode ini menempatkan peserta di lingkungan buatan yang mencerminkan kondisi kerja yang sebenarnya. Simulasi diterapkan

dalam area tugas atau pelatihan situasional dengan maksud untuk memungkinkan peserta dapat mengantisipasi situasi tertentu.

2. *Case study*

Pada metode ini, peserta biasanya merupakan seorang atasan suatu perusahaan, dimana para peserta diminta untuk menganalisis dan memecahkan suatu permasalahan tertentu, baik masalah yang disimulasikan atau yang sebenarnya.

3. *Lectures*

Metode ini menyerupai perkuliahan, dimana diberikan penyajian secara lisan yang dimaksudkan untuk menjelaskan suatu informasi.

4. *Vestibule training*

Bentuk metode pelatihan ini meminta para peserta pelatihan mempelajari pekerjaan yang sebenarnya. Tipe metode ini digunakan apabila penggunaan peralatan yang sebenarnya oleh karyawan yang tidak terlatih dapat menimbulkan risiko.

5. *Audio visual*

Metode pelatihan ini menggunakan peralatan audio (seperti mikrofon), dan visual (misalnya kamera dan proyektor) sebagai media. Metode ini melibatkan indera pendengaran dan penglihatan dari peserta pelatihan.

### **2.1.3 Materi Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2013), materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai dan harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan tertentu. Materi pelatihan sangat menentukan keberhasilan dari proses pelatihan, hal tersebut dipertimbangkan dari latar belakang dan tingkat pendidikan peserta karyawan yang tentunya akan memberikan perbedaan kemudahan dalam memahami materi yang diberikan. Materi pelatihan berasal dari perencanaan dan persiapan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, seperti memperoleh keterampilan, menguasai suatu pengetahuan, dan merubah perilaku. Poin penting yang harus diperhatikan dalam menyusun materi pelatihan yaitu mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan, membuat materi secara singkat dan jelas,

mempertimbangkan durasi penyampaian materi, dan materi telah disesuaikan dengan tujuan perusahaan dalam memberikan program pelatihan.

#### **2.1.4 Efektivitas Pelatihan**

Efektivitas diartikan sebagai kemampuan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Efektivitas biasanya diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, laba, dan sebagainya, sehingga efektivitas dianggap selalu berkaitan dengan produktivitas dan hasil (Ridhania dkk., 2019). Suatu pelatihan dikatakan efektif apabila berorientasi pada proses yaitu dengan mempunyai susunan program yang terencana dan berorientasi pada yang terlihat dari adanya perubahan sikap yang lebih mandiri, keterampilan yang meningkat dan diikuti oleh peningkatan pengetahuan. Menurut Simamora dalam Ridhania dkk. (2019), keefektifan suatu program pelatihan dapat dilihat dari beberapa hal yang diantaranya adalah 1) reaksi partisipan atas pemberian program pelatihan, 2) peningkatan keahlian, pengetahuan, dan perubahan sikap sebagai hasil dari pelatihan, 3) dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan organisasional.

#### **2.2 Pengertian Kompensasi**

Aqsa (2018) mengartikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan. Menurut Natassa dkk., (2020), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik imbalan langsung ataupun tidak langsung sebagai bentuk balas budi atas jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Kompensasi dibagi ke dalam dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

### **2.2.1 Kompensasi Finansial**

Menurut Simamora (2020), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Menurut Kasenda (2013), kompensasi finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, insentif yang meliputi bonus komisi, pembagian laba, dan opsi saham, dan bayaran tertanggung yang meliputi program tabungan dan pembelian saham, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, dan bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil).

### **2.2.2 Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja (Irawan dkk., 2014). Rivai (2004) menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Nugraha dan Sri (2017), yang termasuk ke dalam kompensasi non finansial yaitu meliputi pengakuan atas hasil kerja dan lingkungan kerja seperti rekan kerja yang baik dan menyenangkan serta lingkungan yang nyaman. Sedangkan menurut Simamora (2020), kompensasi non finansial dapat dilihat dari dua aspek yaitu pekerjaan dan lingkungan. Aspek pekerjaan dapat berupa tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, dan tujuan yang ingin dicapai. Aspek lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Salah satu yang menentukan keberhasilan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan baik itu secara individu maupun kelompok. Apabila karyawan mampu bekerja secara baik, maka perusahaan memiliki kemungkinan untuk dapat mencapai tujuannya. Kinerja menurut Hairudinor dkk., (2020) yaitu suatu bentuk pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan program kerja perusahaan yang dibebankan kepada masing-masing individu. Menurut Kurniawan (2018), kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Definisi kinerja karyawan menurut Rifansyah dalam Ulfianty (2022) adalah tinjauan terhadap sikap pekerja yang didasarkan pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh seorang pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan kepadanya.

Kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya menurut Keith Davis dalam Akbar (2018) sebagai berikut:

#### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai secara psikologis terdiri dari potensi dan reality. Kemampuan potensi diukur dengan IQ (*Intelligence Quotient*) yang dimiliki oleh setiap individu, IQ (*Intelligence Quotient*) yang berada diatas rata-rata dan didukung oleh pendidikan yang memadai dalam posisinya, maka pekerjaan yang dibebankan kepada individu tersebut dapat dikerjakan dengan mudah. Kinerja pekerja akan dapat dimaksimalkan dengan menempatkan pekerja tersebut pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi dibentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

#### 3. Faktor organisasi

Organisasi berperan penting bagi kinerja individu yang ada di dalamnya. Organisasi dan pekerja memiliki hubungan yang sejalan, dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik kinerja organisasi dan

akan mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila sebuah organisasi atau perusahaan menginginkan hasil yang maksimal, maka organisasi tersebut harus mendukung kinerja karyawan dengan cara seperti memberikan pelatihan, kompensasi yang sesuai, dan berbagai macam bentuk dukungan lainnya.

Dalam pandangan lain, hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan menurut Nugraha dan Sri (2017) adalah mental, pengalaman, latar belakang, sikap dan perilaku. Sedangkan menurut Simamora (2020), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi 3 yaitu individu, psikologi, dan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis, faktor psikologi terdiri dari sikap, perilaku, motivasi, dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan desain pekerjaan.

#### **2.4 Analisis Data Statistik**

Data merupakan sekumpulan keterangan yang diperoleh melalui pengamatan atau pencarian dari sumber tertentu, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Agung, 2000). Analisis data merupakan salah satu aktivitas ilmiah untuk melakukan penilaian terhadap nilai atau indikator yang ditentukan atas permasalahan yang ditinjau. Hasil dari analisis dipakai untuk menentukan ada atau tidaknya suatu permasalahan. Analisis data diartikan juga sebagai suatu proses dalam mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan berupa wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam beberapa kategori, kemudian menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menentukan data yang penting, dan membuat kesimpulan (Sangila dan Luthfiah, 2018). Statistika merupakan ilmu yang meliputi pengenalan teknik-teknik dasar statistika serta aplikasinya dalam pembuatan rancangan percobaan, pengumpulan data, serta analisis data. Ilmu statistik selalu berkaitan dengan data, semakin banyak data yang diperoleh maka akan semakin mempermudah dalam melakukan suatu pengolahan data (Sari dan Tri, 2013).

Analisis statistika memiliki beberapa metode, salah satunya yaitu ANOVA. Analisis varian (ANOVA) merupakan salah satu metode analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi. Analisis ini memiliki keterkaitan dengan analisis regresi. Analisis varian terbagi menjadi 2 (dua), yaitu satu arah dan dua arah. Analisis Varian satu arah dapat dipakai dalam menghadapi permasalahan dimana variabel bebas yang digunakan lebih dari satu, namun analisis dilakukan secara satu per satu. Sedangkan analisis dua arah digunakan untuk mengatasi perbedaan nilai variabel terikat yang dikategorikan berdasarkan variasi bebas yang banyak dan masing-masing variabel terdiri dari beberapa kelompok (Sari dan Tri, 2013). Metode ini menggunakan uji F dalam pengambilan keputusan. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 5%. Menurut Sidiq (2019), apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk signifikansi, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menghitung uji F adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-r^2)/(n-k-1)} \quad (1)$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Selain uji F, dalam pengolahan data analisis juga digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 5%.

Menurut Sidiq (2019), apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sedangkan untuk signifikansi, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menghitung uji t adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad (2)$$

Keterangan :

r = korelasi

n = banyak sampel

t = tingkat signifikan  $t_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat menggunakan uji koefisien determinasi. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar presentase variasi variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat.

Rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah:

$$KD = R^2 \times 100\% \quad (3)$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien korelasi

## 2.5 Analisis Regresi

Laraswati dan Didik (2014) mengungkapkan bahwa analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam analisis data dalam statistika yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Konsep dasar analisis regresi yaitu perubahan nilai suatu variabel yang disebabkan adanya perubahan pada variabel-variabel lain yang mempengaruhinya. Analisis regresi disebut juga dengan analisis prediksi, nilai prediksi tidak selalu tepat dengan nilai aslinya, semakin kecil tingkat penyimpangan antar nilai prediksi dengan nilai riil, maka semakin tepat persamaan regresi yang digunakan (Suliyanto, 2005).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda.



Priyatno (2010) mendefinisikan bahwa analisis regresi linier sederhana adalah hubungan linier antara satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Secara umum persamaan untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX \quad (4)$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat  
 X = Variabel bebas  
 a = Konstanta

Menurut Fauzi (2014), analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (5)$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)       $X_1$  = Variabel bebas (pelatihan)  
 a = Konstanta       $X_2$  = Variabel terikat (kompensasi)  
 $b_1$  = Koefisien regresi pelatihan  
 $b_2$  = Koefisien regresi kompensasi

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret tahun 2023 di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri yang beralamat di Desa Sinar Banten, Kecamatan Bekri, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sani dan Mahfudz (2010) data primer merupakan sumber data yang diperoleh melalui keterangan dan penjelasan dari perusahaan secara langsung. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara dan kuesioner. Data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka dan dokumen yang dimiliki oleh PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

##### **1. Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan beberapa pihak yang berhubungan dengan objek penelitian untuk memperoleh data primer.

##### **2. Kuesioner**

Metode kuesioner digunakan pada penelitian kuantitatif sebagai alat pengumpul data untuk mengetahui pendapat dari responden. Kuisisioner berisi

sejumlah pertanyaan atau pernyataan tentang data faktual yang perlu dijawab oleh responden. Responden diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Kuesioner dapat didistribusikan melalui beberapa media seperti email, google formulir, atau dicetak sehingga dapat diisi langsung oleh responden. Penggunaan kuesioner dapat mengumpulkan tanggapan dari responden dan memberikan suatu pemahaman suatu pihak dalam pengambilan keputusan (Fendya, 2018).

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data dari buku, jurnal, dan artikel yang telah dipublikasi di Indonesia ataupun Internasional.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Banyaknya populasi karyawan tetap yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri berjumlah 279 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*. Menurut Seprini dan Mutiara (2019) teknik ini memberi kesempatan kepada seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus slovin dari Umar (2000) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (6)$$

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Untuk itu digunakan tingkat presisi sebesar 10%, maka ukuran sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{279}{1+279(0,1)^2}$$

$$n = 73,61 = 74$$

Dari hasil penentuan sampel tersebut, maka diperoleh total sampel dari 279 populasi yaitu sebanyak 74 orang yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri memiliki 4 bagian operasional, yaitu tanaman, pengolahan, kantor central, dan teknik.

### **3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional**

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah suatu nilai dari objek yang bervariasi dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari dan ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sidiq (2019), variabel bebas merupakan variabel penjelas yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang tercakup dalam hipotesis dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan karyawan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Skala pengukuran menurut Sugiyono (2019) merupakan acuan dalam menentukan panjang atau pendeknya interval pada alat ukur untuk menghasilkan suatu data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Bahrin dkk., (2018) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi atau pendapat seseorang atau kelompok terhadap sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Jawaban responden dalam skala ini diberi bobot pada setiap kategorinya. Pada penelitian ini terdapat lima kategori penilaian dari jawaban responden, yang pada masing-masing kategorinya diberikan nilai sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju
- b. Skor 4 : Setuju
- c. Skor 3 : Netral
- d. Skor 2 : Tidak Setuju
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi operasional

Variabel	Definisi	Pernyataan Pada Kuesioner		Skala
		Indikator	No	
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pelatihan karyawan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman seseorang (Batilmurik, 2010)	1. Materi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Penerapan hasil pelatihan	1-3 4-5 6-8	<i>Likert</i>
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas budi atas jasa karyawan kepada perusahaan (Widodo, 2010)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	9-11 13-14 12 15-18	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya (Kurniawan, 2018).	1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Inisiatif 4. Kerjasama	19-20 22 dan 24 21 dan 23 25	<i>Likert</i>

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan dari keseluruhan data yang didapatkan. Untuk mengolah dan menganalisis data tersebut, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product an Service Solutions*) 25 for windows. SPSS merupakan suatu perangkat lunak berupa program analisis statistik yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik dengan basis windows (Basuki, 2014).

### 3.6.1 Uji Instrument

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menunjukkan valid tidaknya kuesioner yang digunakan (Sani dan Mahfudz, 2010). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation*. Uji validitas kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan butir nilai dari tiap pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r > 0,3$  (Rosita dkk., 2021).  $r_{hitung}$  didapatkan melalui rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (7)$$

Keterangan:

- N = Banyaknya responden
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah skor distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

#### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach, dimana suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  (Budiastuti dan Bandur, 2018).

#### 3.6.1.3 Uji Linieritas

Uji linieritas yang digunakan adalah uji *lack of fit*. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier atau tidak yang ditentukan berdasarkan signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari taraf kepercayaan yang telah ditentukan, maka variabel bebas tersebut

memiliki hubungan yang linier terhadap variabel terikatnya (Widiastuti *et al.*, 2022).

### 3.6.2 Teknik Analisis Data

#### 3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Priyatno (2010) mendefinisikan bahwa analisis regresi linier sederhana adalah hubungan linier antara satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Secara umum persamaan untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

#### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Fauzi (2014), analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)       $X_1$  = Variabel bebas (pelatihan)

a = Konstanta       $X_2$  = Variabel terikat (kompensasi)

$b_1$  = Koefisien regresi pelatihan

$b_2$  = Koefisien regresi kompensasi

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 5%. Menurut Sidiq (2019), apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk signifikansi, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menghitung uji t adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

r = korelasi

n = banyak sampel

t = tingkat signifikan  $t_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

#### 3.6.3.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 5%. Menurut Sidiq (2019), apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk signifikansi, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menghitung uji F adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas



$n$  = jumlah sampel

### 3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), koefisien determinasi pada regresi linier berganda menunjukkan besar presentase variasi variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien korelasi

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri dengan kontribusi sebesar 31,6%. Hal ini berarti semakin banyak pelatihan yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri dengan kontribusi sebesar 56,9%. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.
3. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri dengan persentase kontribusi sebesar 61,9%.

### **5.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri perlu terus meningkatkan pemberian program pelatihan kepada karyawannya sesuai dengan bagian kerja masing-masing dengan tujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan dapat dicapai. Diharapkan juga agar seluruh karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan guna menciptakan keadilan antar karyawan.

2. Pihak PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri diharapkan agar mengevaluasi kembali terkait pemberian kompensasi kepada karyawannya dengan mempertimbangkan beberapa aspek agar karyawan tersebut semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan untuk meneliti variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, atau budaya organisasi, sehingga hasil penelitian dapat lebih menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Bekri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., dan Djoko, W. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 2 (2): 101-112.
- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. 3 (2): 1-17.
- Aqsa, M. A. 2018. Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*. 4 (2): 221-226.
- Aruan, D. A. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (2): 565-574.
- Bahrn, S., Alifah, S., dan Mulyono, S. 2018. Rancangan Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal TRANSISTOR Elektro dan Informatika*. 2 (2): 81-88.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 420 hlm.
- Basuki, A. T. 2014. *Penggunaan SPSS Dalam Statistik*. Yogyakarta: Danisa Media. 105 hlm.
- Batilmurik, R. W. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Bintang III Di Kota Kupang)*. (Tesis). Universitas Brawijaya. Malang. 191 hlm.
- Budiastuti, D., dan Bandur, A. 2018. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 233 hlm.
- Fahrozi, R., Rasfiuddin, S., Dodi, I., Novingky, F., dan Sawqi, S. E. H. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*. 1 (2): 73-79.
- Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (3): 172-185.

- Fendya, W. T. 2018. Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode *Weight Product* Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada LPK *Cyber Computer*. *Jurnal IT-EDU*. 3 (1): 45-53.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 490 hlm.
- Gultom, D. F., Widya, W., Junita, S., dan Della, A. P. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*. 5 (1): 27-34.
- Gustina, N. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Udaya Great Sawitindo Kabupaten Kuantan Singingi*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau. 117 hlm.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. 2019. *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Cengage Learning. 813 hlm.
- Hairudinor., Utomo, S., dan Humaidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10 (1): 48-54.
- Hayati, E. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Pelangi di Kota Malang)*. (Tesis). Universitas Brawijaya. Malang. 210 hlm.
- Irawan, D. H., Djamhur, H., dan Muhammad, F. R. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 13 (1): 1-9.
- Kartika, D. 2021. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Rizano Cipta Mandiri*. (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. Batusangkar. 97 hlm.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (3): 853-859.
- Keputusan Gubernur Lampung. No G/746/V.08/HK/2022. *Penetapan Upah Minimum Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023*. Lampung.
- Kurniawan, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 15 (1): 33-48.

- Laraswati, D., dan Didik, P. 2014. Regresi Linear Dalam Penentuan Nilai Guna Langsung Kawasan Sindang Gila Propinsi NTB Dengan Metoda TCM. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*. Vol 2 (2): 126-133.
- Lenni, N. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2 (4): 513-526.
- Linarwati, M., Aziz, F., dan Maria, M. M. 2016. Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Management*. 2 (2): 1-8.
- Lolowang, M. G. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4 (2): 177-186.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta. 444 hlm.
- Nugraha, A., dan Sri, S. T. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 3 (3): 24-32.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., dan Budiantara, M. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media. 177 hlm.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media. 155 hlm.
- Ridhania, A., Sudadio, dan Ahmad, F. 2019. Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Kota Cilegon. *Jurnal Simetris*. Vol 4 (2): 174-189.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo. 588 hlm.
- Rosita, E., Wahyu, H., dan Wiwin Y. 2021. Uji Validitas dan Reliabilitas Kueisioner Perilaku Prosocial. *Jurnal FOKUS*. 4 (4): 279-284.
- Sangila, M. S., dan Luthfiah, J. 2018. Deskripsi Kemampuan Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari Dalam Menganalisis Data Statistika. *Jurnal Al-Ta'dib*. Vol 11 (1): 109-126.
- Sani, A., dan Mahfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Press. Malang.

- Sari, M., Ferdinand, dan Asriansyah, S. M. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sawit Hutan Lestari. *Journal of Environment and Management*. 1 (2): 143-151.
- Sari, R. M. M., dan Tri, L. 2013. Analisis Statistik untuk Pengukuran Nilai Pembelajaran Logika Informatika (Studi Kasus: Program Studi Teknik Informatika). *Jurnal SIMETRIS*. Vol 4(1): 71-81.
- Seprini dan Mutiara, C. 2019. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 8 (1): 1-16.
- Septiani, N. R., Nurhidayah, dan Abdullah, S. N. 2023. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*. 12 (1): 1662-1669.
- Setiawan. 2017. *Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Sidoarjo)*. (Skripsi). Universitas Brawijaya. Malang. 121 hlm.
- Sidiq, R. U. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Kasus di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru Malang)*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang. 103 hlm.
- Simamora, H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 702 hlm.
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 12 (1): 18-33.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 415 hlm.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Purwokerto Ghalia Indonesia. 426 hlm.
- Supriyanto, A. Y., dan Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang. UIN Press.
- Syafei, M., Idqan, F., dan Aida, V. S. H. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pul Logistics Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 2 (3): 217-229.

- Tambunan, K. K., T. Dalmiyatun, S. Satmoko. 2019. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT Musam Utjing. *Jurnal SEP*. 12 (1): 29-40.
- Ulfianty, A. S. S. 2022. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutifood Indonesia Area Lampung*. (Skripsi). Universitas Lampung. Lampung. 86 hlm.
- Widiastuti, N., Selamat, R., dan Christina, A. H. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*. Vol 2 (4): 1224-1242.
- Widodo, P. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga). *Jurnal Daya Saing*. 5 (2): 44-52.
- Wijaya, T., dan Fransisca, A. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*. 3 (2): 37-45.
- Yani, M. D., dan Endang, D. 2016. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 5 (2): 163-172.
- Yulandri, dan Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business, Management, and Accounting*. 1 (2): 203-213.
- Zeindra, F. A. dan Lukito, H. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 5 (2): 335-350.