



**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SECOND BEST PACKING (SBP)
MOJOKERTO**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Hanik Uswatul Munawaroh
21901081082**

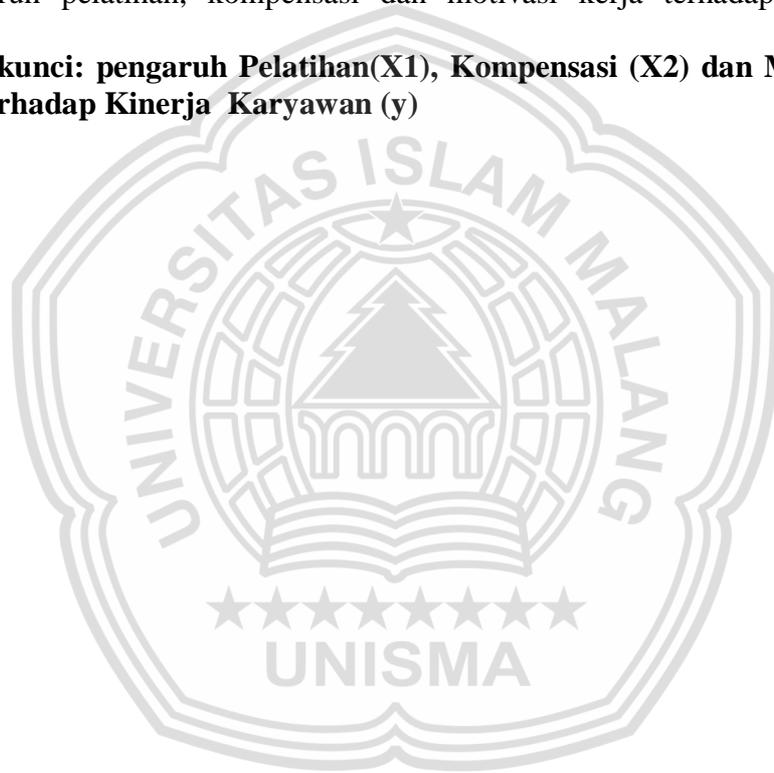


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menguji dan menjelaskan pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan Sampel dengan menggunakan rumus Solvin dengan hasil perhitungan sebanyak 72 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh secara parsial antara pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pengaruh Pelatihan(X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (x3) terhadap Kinerja Karyawan (y)



ABSTRACT

This study aims to examine and explain the Influence Of Training, Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Second Best Packing (Sbp) Mojokerto. This type of research with includes is quantitative. Data analysis used is multiple linear regression. Determination of the sample using the formula slovin and obtained a sample of 72 respondents. To overcome the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously. Variables Training (X1), Compensation (X2) Work Motivation (X3), significant simultaneously significant effect on Employee Performance (Y). And there is a partial influence between the Effect Of Training (X1), Compensation (X2) Work Motivation (X3), Employee Performance (Y)

Keywords: *Effect Of Training (X1), Compensation (X2) Work Motivation (X3), On Employee Performance (Y)*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Industri Indonesia ini telah menimbulkan berbagai dampak yang cukup besar bagi perindustrian di Indonesia. Hal ini mendorong meningkatnya persaingan perusahaan baik di bidang manufaktur, perdagangan maupun jasa. Perusahaan mulai memperbaiki segala sistem dan aspek di dalamnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu aspek penting perusahaan yaitu memerlukan SDM yang berkompotensi tinggi. SDM yang dibutuhkan harus memiliki profil yang menunjang baik dalam hal kemampuan berpikir, kemampuan menganalisa masalah, kemampuan untuk mendapatkan dan menggunakan informasi, memiliki pengetahuan, keterampilan, maupun kapabilitas yang tinggi.

Karyawan merupakan salah satu aspek penting yang ada didalam perusahaan. Peran karyawan juga penting berkaitan dengan kinerja dan baik buruknya produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Kinerja perusahaan menciptakan SDM yang berkualitas dan berkinerja baik dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk

memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016:260).

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2016:44). Kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pkerjaannya. Sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Sutrisno, 2016:67).

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat

meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017:118). kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan mempunyai arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian motivasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi- fungsi sumber daya manusia lainnya. Dengan adanya kompensasi ini juga akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, jika ditinjau lebih lanjut terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dalam organisasi sangat memerlukan motivasi karena merupakan usaha untuk memberikan dorongan kepada pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen bersama diantara para anggotanya maka tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017:141). Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan demi tercapainya

tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tetap, maka karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan karyawan yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga sangat penting karena dengan karyawan mempunyai lingkungan kerja yang sangat baik maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa masalah lingkungan kerja karyawan yang kurang baik dalam instansi, misalnya lingkungan kerja internal. Contohnya kurangnya kompetensi, konsep diri, keterampilan, kepuasan kerja, pengetahuan dan stress karyawan seperti beban kerja yang berlebihan atau tekanan desakan waktu, sedangkan masalah lingkungan kerja eksternal seperti sektor sosial ekonomi, sektor ekonomi dan sektor pemerintah.

PT Second Best Packing merupakan perusahaan manufaktur produsen paper bag dan karton box ekspor untuk kebutuhan *shopping packaging*. Pada perusahaan ini untuk menjaga motivasi karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh divisi Sumber Daya Manusia/HRD nya. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dihadapi oleh karyawan PT. *Second Best Packing* Mojokerto, karyawan tidak merasa termotivasi, karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup dan tidak merasa cukup dengan kompensasi yang didapatkan. Permasalahan selanjutnya

penempatan karyawan yang hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Rutinitas kerja yang menetap setiap harinya pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena posisi mereka tidak akan berubah. sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Maka perusahaan akan mengadakan program *reward* untuk karyawan yang berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi kontradiktif yang dapat berpotensi menurunkan motivasi. Bila kondisi tersebut tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Second Best Packing (SBP)* Mojokerto.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi

pemecahan masalah pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja
PT. SBP (Second Best Packing) Mojokerto.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
2. Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
3. Kompensasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
4. Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap kinerja karyawan PT *Second Best Packing*

5.2 Keterbatasan

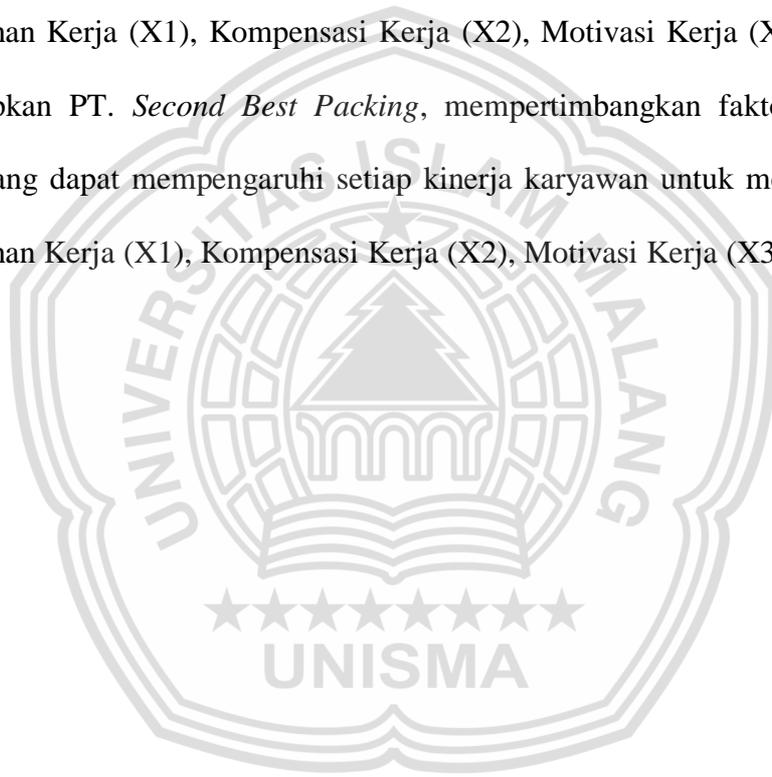
Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut.

1. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja karyawan PT *Second Best Packing*
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, oleh karena itu data yang dikelola hanya berdasarkan hasil yang diperoleh.

5.3 Saran

Berdasarkan jawaban responden yang terkait item pernyataan terendah dari variabel maka hal-hal yang perlu diperhatikan oleh kinerja karyawan yaitu:

- a. Respon responden terhadap Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) yang diterapkan PT. *Second Best Packing* sudah dalam kategori baik, dengan 10 laki-laki dan 62 perempuan. Oleh karena itu, Pt *Second Best Packing* perlu melanjutkan kegiatan dengan baik.
- b. Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) yang diterapkan PT. *Second Best Packing*, mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi setiap kinerja karyawan untuk meningkatkan Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Abraham Maslow. ,2012,Teori Hierarki Motivasi. Jakarta : Hasibuan
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chintia Pristiyanti, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173– 183.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*edisi empat belas . Jakarta: Salemba Empa
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J A*, 17(2), 2020–2172. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fitria. (2013). Denisi Operasional Variable. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699..
- Hasibuan, M. S. . (2017). Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Husin, M., Marlisa Nasution, D., Fazlur Rahman Daulay, M., Afriani, N., Arozatulo Zebua, R., & Islam Sumatera Utara, U. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai*. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* (Vol. 3).
- Jurnal, H., Nurmiyati, N., & Guritno, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Pesero) Tbk Semarang Unit Collection, 2(1).
- Kartiwa, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 21014–21025.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.

- Mussardo, G. (2019). Sumber Data Penelitian. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK MigasSumbagut* (Vol. 3).
- Pelatihan Kerja, P., Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie, K., Hannoum, N., Basyir, M., Studi Manajemen
- Gayo Lues, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie. *Jurnal Ilmiah Manajemen Gayo Lues*, 1(1), 57–66.
Retrieved from <https://jim.unsyiah.ac.id/EMGL/article/view/15513>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam*. *Jurnal As-Said* (Vol. 2021).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Septiani Mutia, L., Habe, H., Purnama, H., Objek, A., Adalah Kantor Kecamatan, P., Baru, B., & Bawang, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 03).
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Telenggen, R., Saerang, D. P. E., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Borneo Cendekia*, 3(2), 40–46.
- Unisma, F. E., Hakam, O. A., Djaelani, A. K., Afi,), Slamet, R., & Malang, U. I. (n.d.). *e- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Pengaruh*

Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Integrated Service Solution (Iss) Indonesia Surabaya. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id

Vrisnainila Noer, N., Suddin, A., Sriwidodo, U., Program,), Manajemen, S. M., Slamet, U., & Surakarta, R. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh (Survei pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo).* *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 14)

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240. Yusuf Burhanuddin 2016.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

