PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA PUTRA PRATAMA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan

Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai

Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh

SASRIA ANITA

2008410019

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2013

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Sasria Anita
NIM	: 2008410019
Jurusan/Peminatan	: Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA PUTRA PRATAMA** yang dibimbing oleh firsan Nova.MM adalah benar merupakan karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyatan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di jakarta pada tanggal

30 juli 2013.

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

6960FAAF000046654

ENAM RIBU RUPIAH

6000 DJP

Sasria Anita

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sasria Anita

NIM : 2008410019

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA PUTRA PRATAMA**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 16 Agustus 2013.

Mengetahui,	Jakarta, 30 juli 2013
Ketua Jurusan Manajemen	Pembimbing I
(Firsan Nova.MM)	(Firsan Nova.MM)

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sasria Anita

NIM : 2008410019

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA PUTRA PRATAMA**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 16 Agustus 2013.

Mengetahui,	Jakarta, 30 juli 2013
Ketua Jurusan Manajemen	Pembimbing I
(Firsan Nova.MM)	(Firsan Nova.MM)

ABSTRAK

SASRIA ANITA, NIM 2008410019, Judul penelitian : **"Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Putra Pratama"** (Studi Kasus Di PT. Indonesia Putra Pratama yang beralamat di Jl. Raya Bojonegara Km 13,7 Cilegon Timur Banten, di bawah bimbingan Bapak Firsan Nova, SE.MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian dengan alat analisis uji validitas, uji regresi linear sederhana, uji t, uji regresi linear berganda dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

pada hasil uji t, nilai t hitung (29,074) > t tabel (1,980) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Hubungan variabel pelatihan dengan kinerja sangat kuat karena R = 0,943. Dilihat dari variabel kompesasi (X_2) setelah dilakukan uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh yang signifikan Hal tersebut dapat dilihat pada uji t (parsial) yang menunjukkan besaran t hitung 28.449 > t tabel 1.980. Dan hubungan variabel kompensasi dengan kinerja sangat kuat karena R = 0,940. Apabila dilihat secara bersama-sama/simultan yakni pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dapat diterima dan dapat dilihat melalui uji f yang menunjukkan besaran f hitung 534.265 > f tabel 3.307. Dan hubungan variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja sangat kuat karena R = 0,954. Koefisien determinasi / sebesar 88,8% menunjukkan bahwa variabel pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja dan sisnya 11,2% dijelaskan oleh variabel lain. Berikutnya Koefisien determinasi / sebesar 88,3% menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 88,3% dan sisanya 11,7% ditentukan faktor diluar penelitian ini. Selanjutnya untuk secara bersama-sama / simultan kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan kompensasi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama sebesar 90,9%, dan sisanya sebesar 9,1% dijelaskan oleh variabel lain.

KATA PENGANTAR

Dengan mungucapkan puji dan syukur kehadirat tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat yang diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik maupun mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berupa persyaratan untuk mencapai sarjana S1 jurusan manajemen pada Falkutas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga memungkinkan tugas ini terwujud. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Firsan Nova M.M, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan masukan, kritik dan saran bagi penulis sampai akhir proses penulisan tugas ini, semoga Tuhan yang membalas semua kebaikannya.

2. Bapak Drs. Fauzi Baisyir, MM dan Bapak Sukardi Hardjo Sentono, SE, MM sebagai dosen penguji skripsi saya.

3. Bapak Jomrik SE.MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada, dan seluruh dosen jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis, serta staf tata usaha yang telah membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Darma Persada.

4. Keluarga besar saya khususnya kedua orang tua yang telah memberi semangat dan doanya.

5. Teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan tugas ini khususnya angkatan 2008 Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

6. Karyawan PT. Indonesia Putra Pratama yang telah mambantu penulis, staf manajemen yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa tugas ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas ini dapat diterima dan bermanfaat dengan baik.

Jakarta, 14 Agustus 2013

Peulis

(Sasria Anita)

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERNYATAAN..... i

LEMBAR PERSETUJUAN..... ii

LEMBAR PENGESAHAN..... iii

ABSTRAK..... iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR LAMPIRAN..... xv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Kegunaan Penelitian..... 6

BAB II LANDASAN TEORI..... 7

A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 7

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 7

2. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia..... 9

B. Pelatihan **12**

1. Definisi Pelatihan 12

2. Tujuan Pelatihan 13

3. Unsur-unsur Pelatihan 16

4. Metode Pelatihan 18

C. Kompensasi **20**

1. Pengertian Kompensasi 20

2. Azas Kompensasi 21

3. Tujuan Pemberian Kompensasi 22

4. Indikator Kompensasi dan Terminologinya 24

5. Jenis-jenis Kompensasi 27

6. Faktor-faktor Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi 28

7. Metode Kompensasi 30

D. Kinerja Karyawan **31**

1. Definisi Kinerja 31

2. Penilaian Kinerja 32

3. Tujuan Penilaian Kinerja 34

4. Indikator Kinerja Karyawan 35

E. Kerangka Pikir Penelitian **36**

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **38**

A. Tempat dan Waktu Penelitian **38**

B. Jenis Dan Sumber Data **38**

1. Data Primer 38

2. Data Sekunder 39

C. Populasi Dan Sampel **39**

1. Poulasi 39

2. Sampel 41

D. Teknik Pengumpulan Data **43**

E. Analisa Data **45**

F. Uji Asumsi Klasik **51**

G. Definisi Variabel Operasional **55**

BAB IV PEMBAHASAN **60**

A. Gambaran Umum Perusahaan **60**

1. Sejarah Perusahaan 60

2. Jenis-jenis Produksi Batu Split 61

3. Visi dan Misi PT. Indonesia Putra Pratama 62

4. Struktur Organisasi 62

B. Analisis dan Pembahasan **64**

1. Analisis Data Responden 64

2. Analisis Kualitatif Pelatihan 68

3. Analisis Kualitatif Kompensasi 85

4. Analisis Kualitatif Kinerja..... 97

5. Uji Validitas..... 114

6. Uji Reliabilitas..... 115

7. Uji Multikolonieritas..... 117

8. Uji Autokorelasi..... 118

9. Analisis Kuantitatif..... 119

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 131

A. Kesimpulan..... 131

B. Saran..... 133

DAFTAR PUSTAKA 134

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III.1 Jumlah Karyawan..... 40

Tabel III.2 Jumlah Sampel..... 43

Tabel III.3 Skala Likert..... 44

Tabel III.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi..... 48

Tabel III.5 Definisi Variabel Operasional..... 55

Tabel IV.1 Jenisi-jenis Produksi Batu Split..... 61

Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden..... 64

Tabel IV.3 Umur Responden..... 65

Tabel IV.4 Lama Bekerja Responden..... 66

Tabel IV.5 Penghasilan Dalam Sebulan Responden..... 67

Tabel IV.6 Rata-rata Persepsi Responden Pegaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan..... 68

Tabel IV. 7 Interval Tanggapan Responden..... 69

Tabel IV.8 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 1..... 69

Tabel IV.9 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 2..... 70

Tabel IV.10 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 3..... 71

Tabel IV.11 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 4..... 72

Tabel IV.12 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 5..... 73

Tabel IV.13 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 6..... 74

Tabel IV.14 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 7..... 75

Tabel IV.15 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 8..... 76

Tabel IV.16 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 9..... 77

Tabel IV.17 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 10..... 78

Tabel IV.18 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 11..... 79

Tabel IV.19 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 12..... 80

Tabel IV.20 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 13..... 81

Tabel IV.21 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 14..... 82

Tabel IV.22 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 15..... 83

Tabel IV.23 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 16..... 84

Tabel IV.24 Rata-rata Persepsi Responden Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja 85

Tabel IV.25 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 17..... 86

Tabel IV.26 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 18..... 87

Tabel IV.27 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 19..... 88

Tabel IV.28 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 20..... 89

Tabel IV.29 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 21..... 90

Tabel IV.30 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 22..... 91

Tabel IV.31 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 23..... 92

Tabel IV.32 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 24..... 93

Tabel IV.33 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 25..... 94

Tabel IV.34 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 26..... 95

Tabel IV.35 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 27..... 96

Tabel IV.36 Rata-rata Persepsi Responden Pengaruh Pelatihan

Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... 97

Tabel IV.37 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 28..... 98

Tabel IV.38 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 29..... 99

Tabel IV.39 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 30..... 100

Tabel IV.40 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 31..... 101

Tabel IV.41 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 32..... 102

Tabel IV.42 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 33..... 103

Tabel IV.43 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 34..... 104

Tabel IV.44 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 35..... 105

Tabel IV.45 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 36..... 106

Tabel IV.46 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 37..... 107

Tabel IV.47 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 38..... 108

Tabel IV.48 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 39..... 109

Tabel IV.49 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 40..... 110

Tabel IV.50 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 41..... 111

Tabel IV.51 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 42..... 112

Tabel IV.52 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan No. 43..... 113

Tabel IV.53 Uji Validitas 114

Tabel IV.54 Uji Realibilitas Pelatihan..... 115

Tabel IV.55 Uji Reliabilitas Kompensasi..... 116

Tabel IV.56 Uji Reliabiltas Kinerja..... 116

Tabel IV.57 Uji Multikolonieritas..... 117

Tabel IV.58 Uji Autokorelasi..... 118

Tabell IV.59 Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan..... 119

Tabel IV.60 Korelasi Paerson..... 121

Tabel IV.61 Koefisien Determinasi..... 121

Tabel IV.62 Uji t..... 122

Tabel IV.63 Kompensasi Terhadap Kinerja..... 123

Tabel IV.64 Korelasi Pearson..... 124

Tabel IV.65 Koefisien Determinasi..... 125

Tabel IV.66 Uji t..... 126

Tabel IV.67 Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja..... 127

Tabel IV.68 Korelasi Pearson..... 128

Tabel IV.69 Koefisien determinasi..... 129

Tabel IV.70 Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja..... 130

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... 4 Lampiran

Lampiran 2 Output Analisis SPSS..... 2 Lampiran

Lampiran 3 Model Summarry Pelatihan terhadap Kinerja..... 2 Lampiran

Lampiran 4 Model Summary Pelatihan dan Kompensasi..... 2 Lampiran

Lampiran 5 Item Statistics..... 5 Lampiran

Lampiran 6 Tabulasi Data..... 6 Lampiran

Lampiran 7 Tabel t..... 1 Lampiran

Lampiran 8 Tabel F..... 1 Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menyadari sumber daya manusia sebagai salah satu modal utama dalam rangka menentukan kinerja perusahaan, maka perusahaan kini menaruh perhatian kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan .

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan kayawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesikan dengan

lebih baik. Kemampuan *(ability)* baik pengetahuan *(knowledge)* atau keterampilan *(skill),* merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja.

Untuk itu kemampuan Sumber Daya manusia karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehigga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan profesional. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan *(knowledge),* kemampuan *(ability),* dan keterampilan *(skill)* dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Selain itu, kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

PT. Indonesia Putra Pratama merupakan perusahaan bergerak dalam industri pertambangan berupa proyek pemecahan batu dan pemasok agregat. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam visi dan misi tersebut. Perusahaan mengharapkan karyawan yang terlibat dalam penerimaan material mempersiapkan material, proses produksi, dan pendistribusian material dapat menjadi karyawan yang profesional sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan pengamatan di PT Indonesia Putra Pratama menunjukkan bahwa karyawan bekerja belum optimal. Masalah kemampuan karyawan operasional masih kurang efektif, kinerja karyawan menurun, kurangnya perwatan terhadap barang yang ada, kemudian dalam menjalankan operasional sering kali tidak menggunakan alat pelindung, Sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produksi perusahaan tersebut.

Disamping itu karyawan tidak diberi kesempatan dalam peningkatan dan kemampuan selama bekerja. Pengangkatan karyawan untuk promosi jabatan kurang diperhatikan oleh perusahaan, kerjasama antar karyawan sangat rendah dan terdapat konflik sesama karyawan, perusahaan kurang menghargai atas jerih payah karyawan sehingga motivasi kerja kurang dan menyebabkan kinerja karyawan menurun drastis.

Oleh karena itu manajer personalia PT. Indonesia Putra pratama perlu menerapkan pelatihan dan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan harapan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan dengan adanya pelatihan dan pemberian kompensasi oleh perusahaan sehingga kondisi fisik dan mental karyawan beserta seluruh potensi yang dimiliki akan dipelihara dengan baik.

Dengan kondisi seperti ini menuntut perusahaan untuk mengembangkan *performance*-nya dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian sistem imbalan yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turn over* dan *absenteeisme*.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sejauh mana pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Putra Pratama".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah pokok yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Putra Pratama.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan literature yang peneliti peroleh di bangku perkuliahan serta dapat memperdalam dan memperluas wawasan pengetahuan peneliti di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoesia Putra Pratama.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan / kebijakan oleh pihak manajemen perusahaan PT. Indoesia Putra Pratama tujuannya meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini merupakan proses belajar dalam rangka mengkaji ilmu yang bersifat teoritis dan penerapannya secara praktis. Dengan kegiatan ini ilmu pengetahuan teoritis khususnya dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama ini untuk mendapat pengalaman praktis. Sehingga dalam lingkungan akademik penelitian ini dapat diterapkan kepada mahasiswa atau mahasiswi .