

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana manajemen

Program Studi Manajemen



Oleh:

INDAH SARI
NPM. 1405160682

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : INDAH SARI
N P M : 1405160682
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Penguji II

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : INDAH SARI
N.P.M : 1405160682
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., MM.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : (NDAH SARI
NPM : 1405160682
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INDAH SARI
NPM : 1405160682
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
	BAB IV		
21/2-2018	- Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden		
27/2-2018	- Pembahasan dijelaskan dengan teori dan penelitian terdahulu		
15/3-2018	- Kesimpulan & Saran - Daftar pustaka - Lampiran - Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Tabel - Abstrak		
18/3-2018	- Aec sidang Meja Hijau		

Perabimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

Indah Sari. 1404160662. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square).

Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,410) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,219) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} (8,031) > F_{tabel} (3,29)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan” ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih dapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda tersayang M. Rasyid dan Ibunda tercinta Sri Irawati yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap

Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, Wakil dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Prodi Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si. selaku Wakil Prodi Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E, MM. selaku dosen pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Susi Handayani, S.E, M.Si dosen Penasehan Akademik kelas C/ siang manajemen stambuk 2014.
9. Seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh teman-teman kelas C Manajemen siang yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Buat Sahabat tercinta Apriyani Kumala Dewi, Gilang Farera, Chairunnisa, Syarifah Suci, dan Sucy Pradita. Terima kasih karena dengan senantiasa selalu

ada dalam suka dan duka serta memberi semangat dan motivasi serta dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah_Nya pada kita semua sera memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Demikian penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka diperlukan kritik dan saran untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

INDAH SARI
1405160682

ABSTRAK

Indah Sari. 1404160662. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,410) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,219) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} (8,031) > F_{tabel} (3,29)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan” ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih dapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda tersayang M. Rasyid dan Ibunda tercinta Sri Irawati yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, Wakil dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Prodi Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si. selaku Wakil Prodi Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E, MM. selaku dosen pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Susi Handayani, S.E, M.Si dosen Penasehan Akademik kelas C/ siang manajemen stambuk 2014.
9. Seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh teman-teman kelas C Manajemen siang yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
11. Buat Sahabat tercinta Apriyani Kumala Dewi, Gilang Farera, Chairunnisa, Syarifah Suci, dan Sucy Pradita. Terima kasih karena dengan senantiasa selalu ada dalam suka dan duka serta memberi semangat dan motivasi serta dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah_Nya pada kita semua sera memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Demikian penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka diperlukan kritik dan saran untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

INDAH SARI
1405160682

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Arti penting penilaian kinerja	9
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Tujuan dan Manfaat Kinerja	15
e. Indikator Kinerja.....	17
2. Pelatihan	19
a. Pengertian Pelatihan	19
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja	20
c. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	24
d. Indikator Pelatihan.....	25

3. Kompensasi.....	26
a. Pengertian Kompensasi	26
b. Arti penting penilaian kompensasi	27
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
d. Tujuan dan Manfaat Kompensasi	32
e. Indikator Kompensasi.....	34
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Definisi Operasional.....	40
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
D. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil Penelitian.....	52
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
2. Identitas Responden	53
3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	55
4. Analisis Variabel Penelitian	57
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
6. Uji Asumsi Klasik.....	65
7. Uji Hipotesis.....	68

B. Hasil Pembahasan.....	71
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
3. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual Pelatihan terhadap Kinerja	37
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Kompensasi terhadap Kinerja	37
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Pelatihan, Kompensasi terhadap Kinerja	38
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar IV.1 Penelitian Menggunakan P-P Plot	66
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	67

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Tabel Jadwal Penelitian.....	42
Tabel III.2 Tabel Jumlah Karyawan dan Bagiannya.....	43
Tabel III.3 Skala Likert	45
Tabel IV.1 Skala Liker's	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	55
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas pelatihan.....	56
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi	56
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y.....	57
Tabel IV.10 Skor Angket untuk Variabel Pelatihan.....	58
Tabel IV.11 Skor Angket untuk Variabel Kompensasi.....	60
Tabel IV.12 Skor Angket untuk Variabel Kinerja.....	62
Tabel IV.13 Analisis Regrensi Linier Berganda.....	64
Tabel IV.14 Uji Multikolinearitas	68
Tabel IV.15 Uji Parsial.....	69
Tabel IV.16 Uji Simultan	70
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pada prinsipnya perusahaan atau badan usaha yang diatur dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan direncanakan. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik. Karyawan adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, promosi, dan mutasi.

Menurut Mangkunegara (2013,hal.67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013,hal.44) ”pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis,dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan,kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

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

Menurut Kadarisman (2014, hal.3) “Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik

orang supaya masuk bekerja pada organisasi/ perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai”.

PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang bergerak dibidang muatan *International Freight Forwarder* melayani export dan impor termasuk angkutan udara dan angkutan laut, bea cukai, kargo proyek, bisnis output dan pelayanan lainnya. PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan didirikan pada tahun 2000 di Medan provinsi Sumatera Utara. Dalam menjalankan usahanya yang telah lebih dari 15 tahun PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan mendirikan perusahaan-perusahaan anak seperti PT. Tiga Sekawan Express, PT. AMCO Sovereign Logistic Indonesia, PT. GAC Indonesia yang berusaha di bidang pelayaran dan pengangkutan laut untuk pengangkutan barang barang petikemas yang dikirim ke luar negeri ataupun pengiriman antar pulau di Indonesia.

Menurut pemaparan personalia di PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan masih banyak terjadi masalah di dalam perusahaan, dimana perusahaan masih kurang memberikan pelatihan kepada karyawan. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dibidang pengiriman barang yang sudah menggunakan komputer. Pemberian kompensasi yang belum efektif membuat karyawan menjadi tidak efektif dalam melakukan pekerjaan. Ketidak efektifannya kompensasi tersebut terlihat dari insentif yang tidak diberikan oleh perusahaan ketika karyawan melakukan pekerjaan tambahan (*overtime*). Hal ini yang

menyebabkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut masih belum optimal dalam melakukan pekerjaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan** “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perusahaan perlu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus dapat memberikan pelatihan yang dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya. Tetapi dalam memberikan pelatihan dan memberikan kompensasi terhadap karyawannya, perusahaan harus dapat memahami karakteristik dari setiap individu di perusahaan tersebut.

Dari urian diatas permasalahan yang timbul yaitu :

1. Masih kurangnya pengetahuan pelatihan yang ada diperusahaan.
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam setiap melakukan pekerjaan. Seperti masih ada karyawan yang menunda pekerjaan, inilah salah satunya yang membuat kinerja karyawan tidak optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan dengan identifikasi masalah, jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah-masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Menurut Umar yang dikutip oleh Juliandi, dkk, 2015 hal.103)

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada pelatihan dan kompensasi pada karyawan tetap di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Masalah yang telah dibatasi sebelumnya, perlu dirumuskan sebagai upaya memberikan arah, bahwa apa sebenarnya fokus yang hendak dilakukan peneliti (Menurut Juliandi, dkk, 2015 hal. 103)

Untuk mempermudah penelitian, dari uraian diatas rumusan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- c. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hal-hal objektif apa yang sebenarnya yang ingin dicapai oleh peneliti, berkaitan dengan hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah (Menurut Juliandi, dkk, 2015 hal. 104)

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah subbab dimana penelitian mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bias diperoleh apabila tujuan penelitian dicapai (Menurut Juliandi, dkk, 2015 hal. 105)

Adapun manfaat yang ada didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan bidang pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mempengaruhi apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi

c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

“Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sdm persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.
(Mangkunegara,2013,hal.67)

Menurut Kasmir (2016, hal.180) “Kinerja Karyawan tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut,tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Sedangkan Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016, hal.7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitasdalam melaksanakan tugas-

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu berdasarkan criteria yang telah ditentukan.

b. Arti Penting Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk kepelatihan terlebih dahulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standrat dan criteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relative tidak jauh berbeda.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periode. Disamping itu kinerja karyawan juga digunakan untuk besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kuran baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang. Kasmir (2016, hal.179-180).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup

antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik. Jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka dapat membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan sebaliknya jika suasana atau kondisi tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas

Kestian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007,hal.264) adapun tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/perencanaan karier, kenaikan pangkat,dan kenaikan jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007,hal.264)

yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Member kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Sedangkan menurut Kasmir (2016,hal.197) adapun tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penetapan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi

6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

Menurut Rudianto (2016,hal.213) manfaat dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam hal sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimum
2. Membantu mengambil keputusan yang berkaitan terhadap penghargaan personal
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personal dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personalia
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan

e. Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Wirawan dalam Fauzi (2014, hal 175) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan pekerjaan

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata caraperalatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian

3. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat dari kesalahan/kelalaian dan kecerobahan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas

5. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas

6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Sedangkan menurut Cardoso Gomes dalam Rosalina (2016, hal 6) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan

2. Kualitas pekerjaan

Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan

3. Kreatif

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan

4. Kerjasama

Kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain (sesame anggota organisasi).

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Menurut Hanggraeini (2012, hal.97) “pelatihan (*training*) adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini”.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013, hal.44) “pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan

prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016 hal.126) “Pelatihan merupakan poses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan secara tegas dapat dipisahkan, yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Kasmir (2016, hal.131-133) Tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

1. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilaku dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan optimal.

3. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki terhadap perusahaan.

8. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiap karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12. Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (ssatu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

Sedangkan menurut Sunarto & Sahendhy dalam Sunyoto (2016, hal.140)

pelatiha tenaga keja terdiri dari :

1. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secaratiddak memuaskkan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian parra karyawan

Memalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunkan teknologi-teknologi baru.

3. Mengurangi waktu belajar

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tingggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid.

4. Memecahkan permasalahan operasional

persoalan organisasi menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilemma yang harus dihadapi oleh para manajer.

5. Promosi karyawan

Salah satu cara untuk menarik, dan memotivasi karyawandalam melalui program pengembangan karier yang sistematik.

6. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga individu, berikut adalah manfaat pelatihan Hanggraini (2012, hal. 98). Manfaat bagi perusahaan adalah:

1. Meningkatkan profitabilitas
2. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
3. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
4. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional
5. Meningkatkan perkembangan organisasi

Manfaat bagi individu:

1. Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
3. Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
4. Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara mengembangkan kemampuan kepemimpinan.

Menurut Suparyadi (2015, hal 185- 186) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemandirian

karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan motivasi

motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat.

3. Menumbuhkan rasa memiliki

rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahaman tentang tujuan organisasi terhadap masa.

4. Mengurangi keluar karyawan

karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman. Keamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai dan diakui keberadaannya dan kontribusinya oleh perusahaan.

5. Meningkatkan laba perusahaan

karyawan yang terlatih dengan baik mampu memproduksi barang dan jasa yang dapat memuaskan pelanggan, dengan demikian mungkin penjualan mungkin lebih banyak dan dapat meningkatkan laba perusahaan.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016, hal.144-145) adalah sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/ pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Lokasi pelatihan
5. Lingkungan pelatihan
6. Waktu pelatihan

Sedangkan menurut Mondy (2008, hal.212) mengemukakan bahwa pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak
2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis
3. Kemajuan Teknologi
4. Kompleksitas Organisasi
5. Gaya Belajar

d. Indikator Pelatihan

Banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut para ahli salah satunya menurut Mangkunegara dalam Riandani (2015, hal 879) indikator pelatihan diantaranya :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi

4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Sedangkan menurut Menurut Salmah (2012, hal. 281) indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Materi
2. Metode pelatihan
3. Kriteria peserta
4. Efektifitas program pelatihan
5. Umpan balik pelatihan

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dan pertimbangan standart kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Hanggreini (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lngsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016, hal 289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawannya.

b. Arti penting kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 84) kompensasi sangat penting bagi pegawai/karyawan maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan, bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondite pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai. kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai

bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 232-233) kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Disamping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, pemilik dan pemerintah.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013 hal, 84) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga-bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai, hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkah upah pegawai

6. Kemampuan pegawai

Dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal 127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah

berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/cost of living

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi, upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan menurut Gomes dalam Sunyoto (2016, hal 156) yaitu:

1. Bagi para pejabat

Para pejabat terpilih ingin secara jelas menetapkan gaji sehingga mempermudah pembuatan proyeksi anggaran. Para manajer instansi ingin sistem kompensasi dan tunjangan yang memungkinkan mereka untuk merekrut dan mempertahankan pegawai dengan cukup baik guna mencapai tujuan-tujuan program.

2. Bagi para pekerja

Ada beberapa alasan mengenai perkiraan penggajian tersebut, yaitu:

- a) Para pegawai ingin mengetahui penggajian sehingga mereka bias membuat rencana keuangan mereka, merencanakan liburan, atau untuk kepentingan pension.
- b) Para pekerja juga ingin menilai apakah upah yang mereka terima adil. Ini berarti ingin keterbukaan gaji dan keuntungan daam organisasi, dan keterbukaan criteria yang dipakai untuk menilai suatu pekerjaan dan criteria pekerja.
- c) Para pegawai ingin memaksimumkan gaji dan tunjangan.

Sedangkan menurut Rivai dalam Kadarisman (2014, hal 81) mengemukakan tujuan kompensasi adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberdaya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus Responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetinsi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

Menurut Kasmir (2016, hal 234) banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

1. Loyalitas karyawan meningkat
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
3. Motivasi kerja meningkat
4. Semangat kerja meningkat
5. Kinerja karyawan meningkat
6. Konflik kerja dapat dikurangi
7. Memberi rasa aman
8. Memberikan rasa kebanggaan
9. Proses kegiatan berjalan lancar

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001, hal 83) Adapun manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi/perusahaan:

1. Sebagai transaksi ekonomi
2. Sebagai transaksi psikologi
3. Sebagai transaksi sosial
4. Sebagai transaksi politik
5. Sebagai transaksi etika

e. Indikator kompensasi

Menurut Simamora dalam Ardiani dan Izzah (2016, hal 166) bahwa indikator menilai dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

2. Insentif

adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi.

3. Tunjangan

contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

contohnya, parkir khusus karyawan, kafetaria, mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Sedangkan menurut Umar dalam Riandani (2015, hal 882) bahwa indikator dalam menilai kompensasi adalah :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran diatas tambahan atau pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberrian jasa dalam penanggulangan resiko yang berkaitan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penaggulangan resiko atau kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

B. Kerangka Konseptual

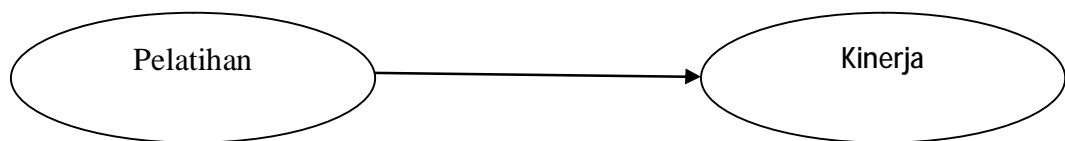
Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Menurut Hanggraeni (2012, hal 97) pelatihan (*training*) adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Hal ini didukung oleh penelitian Julianry, Syarief dan Affandi (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



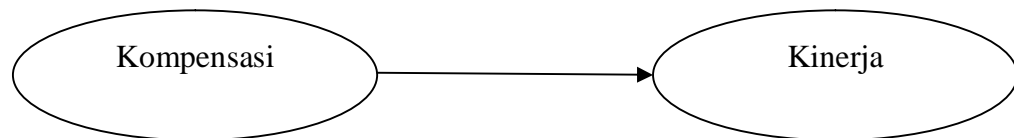
Gambar II-1
Pengaruh Pelatihan dan Kinerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dan pertimbangan standart kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lngsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.



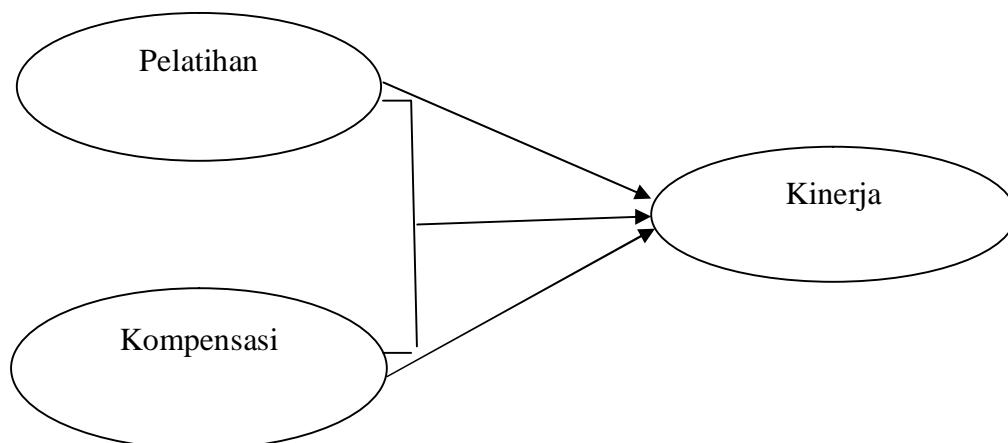
Gambar II-2
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan poses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Gibson dalam Indarti dkk (2014, hal 4).

Hal ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu oleh Ardila Nursanti (2014) yang berjudul Pengaruh Pelatihan kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kedai Digital Yogyakarta yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Digital Yogyakarta.



Gambar II-3
Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam Juliandi dkk (2015, hal.86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

Dalam Juliandi dkk (2015, hal.12) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan jenuh dan telah terjawab dan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016, hal.180) kinerja karyawan tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1. Keterampilan pekerjaan
2. Tanggung Jawab
3. Kualitas pekerjaan
4. Prakarsa
5. Disiplin
6. Kerja sama

Sumber : Wirawan dalam Fauzi (2014, hal.175)

2. Pelatihan (X1)

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013, hal 44) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Tujuan
5. Sasaran

Sumber: Mangkunegara dalam Riandani (2015, hal 879)

3. Kompensasi (X2)

Menurut Hanggreini (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa

yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun indicator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Sumber: Simamora dalam Ardiani dan Izzah (2016, hal 166)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kemasindo Cepat Nuantara Medan Jalan Jalan Bilal, Pulo Brayan Darat I, Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Table III.1
Jadwal rencana kegiatan penelitian

NO	KEGIATAN																		
		November		Desember				Januari				Februari				Maret			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																
2	Pengajuan Judul			■															
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■											
4	Seminar Proposal								■										
5	Pengolahan Data									■	■	■	■						
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■		
7	Pengesahan Skripsi																		■
8	Sidang Meja Hijau																		■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008, hal.115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam Azuar Juliandi&Irfan (2015, hal.50) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT. Kemasdo Cepat Nusantara Medan, yang berjumlah 35 Karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota- anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 35 orang.

Adapun rincian populasi dan sampel pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan adalah sebagai berikut :

Table III.2
Jumlah karyawan dan bagiannya

Nama Bagian	Jumlah Populasi
Bagian SDM	5
Bagian Keuangan	4
Bagian Teknik	6
Bagian Pengiriman Barang	9
Bagian Pemuatan Barang	11
Jumlah	35

Sumber : bagian SDM Kantor PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara

Sugiono (2010 hal. 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja dan jumlah karyawan.

3. Kusioner

Kusioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Kusioner ditunjukkan kepada karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan dengan menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.3
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal.199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	Pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Menurut Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r	=	Reliabilitas instrument (<i>cronbach alpha</i>)
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians Total

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompensasi

e = Error

Untuk dapat melakukan analisis regresi linier berganda, penulis perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat.

Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

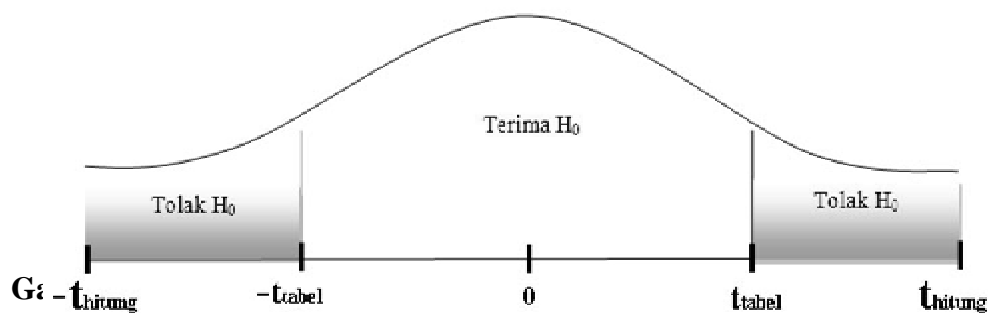
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini :

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber: Sugiono (2016 hal.192)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

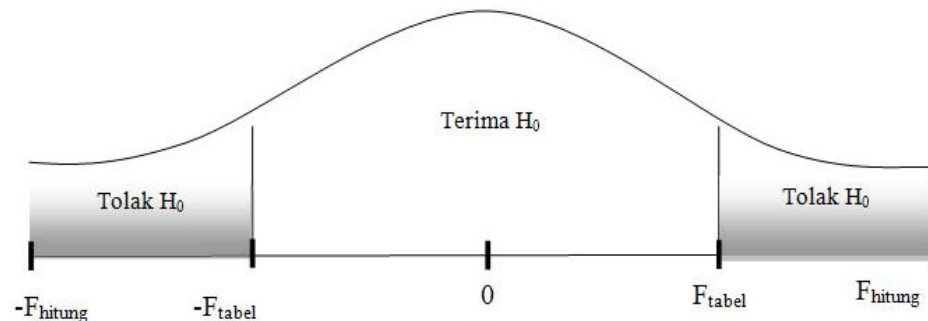
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{table}

Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel independen dengan variable dependen



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X_1), 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Pelatihan, yang menjadi variabel X_2 adalah Kompensasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Skala Likert

Tabel IV-1: Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel Pelatihan (X_1), variabel Kompensasi (X_2), dan variabel Kinerja (Y).

Data penyebaran angket, penulis membutuhkan daftar khusus responden seperti identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden dan tingkat pendidikan responden yang bergabung dengan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, Tabel dibawah ini menjelaskan identitas responden penelitian.

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	19	54.3	54.3	54.3
Laki-Laki	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 16 orang (45,7%) dan perempuan sebanyak 19 orang (54,3%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima agen laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Kelompok Usia Responden

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 Tahun	2	5.7	5.7	5.7
21-29 Tahun	17	48.6	48.6	54.3
30-39 Tahun	13	37.1	37.1	91.4
40-49 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 21-29 tahun sebanyak 17 orang (48,6%), yang

memiliki usia 21-29 tahun sebanyak 13 orang (36,6%), yang memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 3 orang (8,6%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia <20 tahun 2 orang (5,7%).

c. Masa Bekerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	5	14.3	14.3	14.3
1-5 tahun	13	37.1	37.1	51.4
6-10 tahun	12	34.3	34.3	85.7
11-15 tahun	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara < 1 tahun yaitu sebanyak 5 orang (14,3%), 1-5 tahun sebanyak 13 orang (37,1%), 6-10 tahun sebanyak 12 orang (34,3%), dan 11-15 tahun sebanyak 5 orang (14,3%).

d. Pendidikan Terakhir

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	12	34.3	34.3	34.3
Diploma	7	20.0	20.0	54.3
Sarjana	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan Diploma yaitu sebanyak 39 orang (47,6%), pendidikan Sarjana

sebanyak 32 orang dengan persentasi (39%) dan SMA/SMK yaitu sebanyak 8 orang (9,8%), kemudian lainnya sebanyak 3 orang (3,7%).

3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social scienss instrumen (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 28 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 35 karyawan. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian.

Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,344	0,043 < 0,05	Valid
Item 2	0,567	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,550	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,375	0,026 < 0,05	Valid
Item 5	0,633	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,731	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,417	0,013 < 0,05	Valid
Item 8	0,558	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,725	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,537	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,682	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,764	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,702	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,715	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,755	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,792	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,784	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,788	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,664	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,759	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,681	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,625	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,744	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,634	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,399	0,018 < 0,05	Valid
Item 6	0,705	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,804	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,334	0,050 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Selanjutnya butir yang instrument yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpecaya.

Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X1)	0,906 > 0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,740 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,719 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrument menunjukkan tingkat reliabel instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih > 0,6.

4. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Pelatihan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut :

Tabel IV-10 Hasil Jawaban Responden Pelatihan

ALTERNATIF JAWABAN													
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	7	20%	21	60%	7	20%	0	0%	0	0%	35	100%	
2	11	31,4%	14	40,0%	10	10%	0	0%	0	0%	35	100%	
3	8	8%	16	16%	10	10%	1	2,9%	0	0%	35	100%	
4	8	22,9%	20	57,1%	7	20,0%	0	0%	0	0%	35	100%	
5	10	28,6%	21	60,0%	4	11,4%	0	0%	0	0%	35	100%	
6	11	31,4%	17	48,6%	6	17,1%	1	2,9%	0	0%	35	100%	
7	16	45,7%	11	31,4%	8	22,9%	0	0%	0	0%	35	100%	
8	14	40,0%	17	48,6%	4	11,4%	0	0%	0	0%	35	100%	
9	16	45,7%	18	51,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%	
10	16	45,7%	9	25,7%	9	25,7%	1	2,9%	0	0%	35	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “ instruktur pelatihan memiliki sifat yang sabar dalam menyampaikan materi pelatihan dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase (60%).
- 2) Jawaban responden tentang “ Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan dengan baik “mayoritas menjawab setuju sebanyak 14 dengan persentase (40%).

- 3) Jawaban responden tentang “ Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 16 dengan persentase (16%).
- 4) Jawaban responden tentang “ Evaluasi kemampuan dan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 dengan persentase (57,1%).
- 5) Jawaban responden tentang “ Modul pelatihan mudah dipahami dan menarik bagi peserta” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase (60%).
- 6) Jawaban responden tentang “ Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan dapat diterapkan dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%).
- 7) Jawaban responden tentang “ Metode pelatihan yang diberikan mendukung peserta lebih proaktif” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 16 dengan persentase (47,7%).
- 8) Jawaban responden tentang “ Metode membantu penyerapan peserta oleh peserta” mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%).
- 9) Jawaban responden tentang “ Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase (51,4%).

10) Jawaban responden tentang “ Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat “ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 16 dengan persentase (45,7%).

b. Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel IV-11 Hasil Jawaban Responden Kompensasi

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45,7%	16	45,7%	3	8,6%	0	0%	0	0%	35	100%
2	23	65,7%	11	31,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
3	17	48,6%	17	48,6%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
4	1	2,9%	13	37,1%	21	60,0%	0	0%	0	0%	35	100%
5	11	31,4%	13	37,1%	11	31,4%	0	0%	0	0%	35	100%
6	18	51,4%	16	45,7%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
7	16	45,7%	18	51,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
8	10	28,6%	20	57,1%	5	14,3%	0	0%	0	0%	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang “ Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku “ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 16 dengan persentase (45,7%) dan setuju sebanyak 16 dengan persentase (45,7%).

- 2) Jawaban responden tentang “ Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki “ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 dengan persentase (65,7%).
- 3) Jawaban responden tentang “ Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan “ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%) dan setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%).
- 4) Jawaban responden tentang “ Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku “ mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 21 dengan persentase (60%).
- 5) Jawaban responden tentang “ Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja “ mayoritas menjawab setuju sebanyak 13 dengan persentase (37,1%).
- 6) Jawaban responden tentang “ Tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan anda “ mayoritas menjawab sangat setuju 18 dengan persentase (51,4%).
- 7) Jawaban responden tentang “ Ruang difasilitasi dengan sistem komputer yang sangat baik “ mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase (51,4%).
- 8) Jawaban responden tentang “ Perusahaan memberikan fasilitas tambahan agar dapat merasakan kenyamanan “ mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 dengan persentase (57,1%).

Tabel IV-12 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	28,6%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	0	0%	35	100%
2	18	51,4%	15	42,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%	35	100%
3	13	37,1%	16	45,7%	6	17,1%	0	0%	0	0%	35	100%
4	8	22,9%	18	51,4%	9	25,7%	0	0%	0	0%	35	100%
5	17	48,6%	17	48,6%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
6	17	48,6%	15	42,9%	2	5,75%	1	2,9%	0	0%	35	100%
7	23	65,7%	11	31,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
8	24	68,6%	11	31,4%	0	0%	0	0%	0	0%	35	100%
9	24	68,6%	10	28,6%	1	2,9%	0	0%	0	0%	35	100%
10	22	62,9%	10	28,6%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%	35	100%

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “ Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya didalam perusahaan“ mayoritas menjawab setuju sebanyak 16 dengan persentase (45,7%).
- 2) Jawaban responden tentang “ Saya memiliki keterampilan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan“ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 18 dengan persentase (51,4%).
- 3) Jawaban responden tentang “ Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan“ mayoritas menjawab setuju sebanyak 16 dengan persentase (45,7%).

- 4) Jawaban responden tentang “ Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat“ mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase (51,4%).
- 5) Jawaban responden tentang “ Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu) “ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%) dan setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%).
- 6) Jawaban responden tentang “ Berani menerima resiko atas apa yang saya kerjakan“ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 dengan persentase (48,6%).
- 7) Jawaban responden tentang “ Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan“ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 dengan persentase (65,7%).
- 8) Jawaban responden tentang “ Saya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari divisi lain“ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 dengan persentase (68,6%).
- 9) Jawaban responden tentang “ Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan“ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 dengan persentase (68,6%).
- 10) Jawaban responden tentang “ Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan “ mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 22 dengan persentase (62,9%).

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-13 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.849	7.165		2.491	.018
	Pelatihan	.314	.092	.492	3.410	.002
	kompensasi	.375	.169	.320	2.219	.034

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

$$\text{Konstanta} = 17,849$$

$$\text{Pelatihan} = 0,314$$

$$\text{Kompensasi} = 0,375$$

Jadi persamaan regresi linear berganda pelatihan dan kompensasi adalah :

$$Y = 17,849 + 0,314 X_1 + 0,375 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika pelatihan dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 17,849.
- b. Jika pelatihan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,314. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,375. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

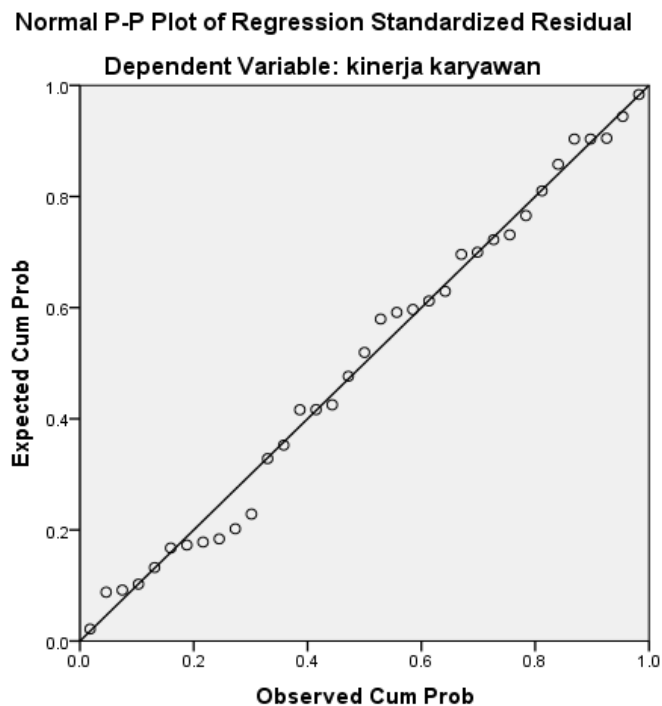
6. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

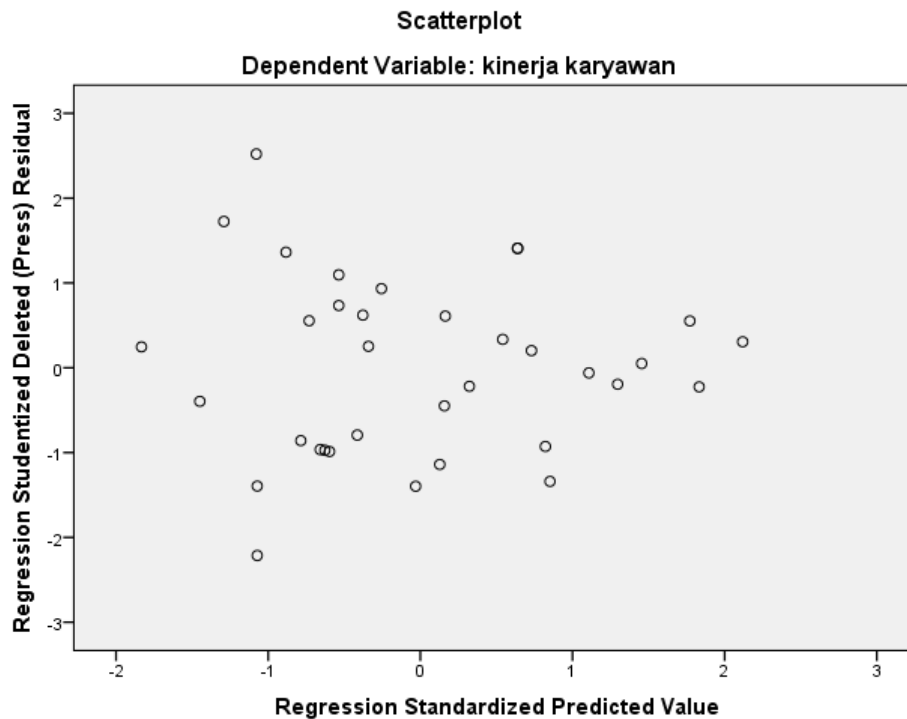
Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin)

menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-14 Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	17.849	7.165		2.491	.018			
	Pelatihan	.314	.092	.492	3.410	.002	.999	1.001	
	Kompensasi	.375	.169	.320	2.219	.034	.999	1.001	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF <5
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF <5

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H₀ jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05) sedangkan Terima H₀ jika nilai

probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05). Dimana

$$(dk) = n-k = 35-2 = 33 \quad \alpha = 0,05 = 2,035$$

Tabel IV-15 Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.849	7.165		2.491	.018
	Pelatihan	.314	.092	.492	3.410	.002
	kompensasi	.375	.169	.320	2.219	.034

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 3,410 untuk variabel pelatihan terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,410 berarti t_{hitung} 3,410 > t_{tabel} 2,035 dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial pelattihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan.-

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,219 berarti t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 2,035 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$) maka H_0 di tolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengjiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 35-2-1 = 32$, $\alpha = 5\% = 0,05$ $F_{tabel} = 3,29$. Ketentuannya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dimana $F_{tabel} = 3,29$.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	134.004	2	67.002	8.031	.001 ^b
Residual	266.967	32	8.343		
Total	400.971	34			

a. Dependent variabel : kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 8,031 dengan tingkat signifikan 0,001, sedangkan F_{tabel} 3,29 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} 8,031 > F_{tabel} 3,29$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatiha dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasiditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-17 Koefisien Determinasi (R-Square)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.293	2.88838	1.802

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 3,410 > 2,035 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Hal ini didukung teori oleh Hanggraeni (2012, hal 97) pelatihan (*training*) adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Abdurrahman dkk (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,219 > 2,035 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Hal ini didukung teori oleh Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kinerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} 8,031 > F_{tabel} 3,29$ dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Hal ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu oleh Ardila Nursanti (2014) yang berjudul Pengaruh Pelatihan kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kedai Digital Yogyakarta yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Digital Yogyakarta

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan” adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan.

2. Hendaknya melakukan evaluasi setelah pelatihan dan melakukan pengamatan terhadap kekurangan dalam materi sehingga untuk kedepannya materi yang dibeikan bervariasi atau menarik untuk dipelajari dan karyawan yang mengikuti pelatihan diberikan waktu luang untuk mempersiapkan diri sebagai peserta pelatihan
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak saya teliti dalam penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, dkk. (2017) Analisis Pengaruh Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol 1, No 1 September.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 2, No 3, Hal 172-185.
- Hanggreini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indarti, Sri dkk. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16.
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, Volume XIII, No 2 September, Hal 164-175
- Juliandi dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Riandani, dkk. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Elnusa Di Kota Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3, No 4. Hal 879.
- Kadarsiman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga. (faktor yang mempengaruhi pelatihan)
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ketujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sunyoto, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua*. Jakarta: Caps
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* . Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Andreani. (2016) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol 3, No 2. Hal 37-45.