

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA  
MEDAN**

**PROPOSAL**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama : MUHAMMAD RIZKY PRATAMA**

**NPM : 1705160509**

**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 09 Maret 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RIZKY PRATAMA  
N P M : 1705160509  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA 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

Penguji II

MUSLIH, SE., M.Si

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M

PEMBIMBING

ASRIZAL EFENDI NST, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
(Assoc. Prof. H. JANURI, SE., MM., M.Si)  
(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD RIZKY PRATAMA  
NPM : 1705160509  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM  
JAWA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.



RIYANURI, S.E., M.M., M.Si.



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Pratama  
NPM : 1705160509  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena & penerapan dan disertai data gambar dan gambar variabel.	05/07 <sup>22</sup>	
Bab 2	- Kerangka konseptual dibuat gambar dan di sertakan penelitian terdahulu. - hipotesis & definisi dan rumus rumus	20/07 <sup>22</sup>	
Bab 3	- teknik analisis data dibuat kriteria pengujian keputusannya	28/07 <sup>22</sup>	
Bab 4	- Susunan daftar isi selesai - hasil penelitian dibuat dan agenda dan latar belakang dan di tambahi dan hasil penelitian.	08/08 <sup>22</sup> 23/08 <sup>22</sup>	
Bab 5	- Kesimpulan diambil dari hasil penelitian. - dan disertakan dan hasil penelitian.	30/08 <sup>22</sup> 14/09 <sup>22</sup>	
Daftar Pustaka	- Mendidik - - Kutip yang benar benar.	14/09 <sup>22</sup>	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	14/09 <sup>22</sup>	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, 14 September 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

Muhammad Rizky Pratama

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [typoxqwerty@gmail.com](mailto:typoxqwerty@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angke, untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data Kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan Regresi Linear Berganda, Asumsi Klasik, Uji Parsial (t), Simultan (f). pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software statistical package social for sciences (SPSS16). Secara parsial diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASAM JAWA MEDAN**

Muhammad Rizky Pratama

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email : [typoxqwerty@gmail.com](mailto:typoxqwerty@gmail.com)

This study aims to determine the effect of training and compensation on employee performance at PT. Asam Jawa Medan. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all 48 employees. The data collection technique in this study uses a questionnaire, to analyze the data and information needed, the authors use a data technique where hypothesis testing is used after going through the stages of distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests. The analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique, which uses numerical calculations and then draws conclusions from the test with Multiple Linear Regression, Classical Assumptions, Partial Test (t), Simultaneous (f). Data processing in this study uses statistical software package social for sciences (SPSS16). Partially it is known that training has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance.

**Keywords: Training, Compensation, Employee Performance**



## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan”** Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S. M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayah Misjan, Mama tercinta Rosaminda yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Asrizal Efendy Nasution SE, M.Si selaku pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposalnya.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
11. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.



12. Sahabat Perjuangan Paris, Wira, Bayzura, Intan yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'amin....

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, 2022  
Penulis

**Muhammad Rizky Pratama**  
**1705160509**

# DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan.....	5
1.6 Manfaat.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Uraian Teoritis.....	6
2.1.1 Kinerja.....	6
2.1.1.1 Definisi Kinerja.....	6
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	7
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Pelatihan.....	10
2.1.2.1 Denfinisi Pelatihan.....	10
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	11



2.1.2.3	Faktor-faktor yang Mempegaruhi Pelatihan .....	12
2.1.2.4	Indikator Pelatihan .....	13
2.1.3	Kompensasi .....	14
2.1.3.1	Definisi Kompensasi .....	14
2.1.3.2	Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	15
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	15
2.1.3.4	Indikator Kompensasi .....	17
2.2	Kerangka Konseptual .....	18
2.2.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .	20
2.3	Hipotesis .....	21
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>22</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	22
3.2	Definisi Operasional.....	22
3.2.1	Kinerja (Y) .....	22
3.2.2	Pelatihan (X1) .....	23
3.2.3	Kompensasi (X2) .....	23
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
3.3.1	Tempat Penelitian.....	24
3.3.2	Waktu Penelitian .....	24
3.4	Populasi dan Sampel .....	25
3.4.1	Populasi Penelitian .....	25
3.4.2	Sampel.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.5.1	Uji Validitas .....	26

3.5.2	Uji Reliabilitas .....	28
3.6	Teknik Analisis Data .....	28
3.6.1	Metode Regresi Linear Berganda.....	29
3.6.2	Pengujian Asumsi Klasik .....	29
3.6.2.1	Uji Normalitas.....	29
3.6.2.2	Uji Multikolineritas.....	30
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	30
3.6.3	Pengujian Hipotesis.....	31
3.6.3.1	Uji t (Uji Parsial).....	31
3.6.3.2	Uji F (Simultan) .....	32
3.6.4	Koefisien Determinasi.....	33
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>35</b>
4.1	Deskriptif Data .....	35
4.1.1	Karakteristik Responden .....	35
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	37
4.1.2.1	Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan (X1).....	37
4.1.2.2	Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi (X2).....	39
4.1.2.3	Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	40
4.2	Hasil Analisis Data .....	42
4.2.1	Regresi Linear Berganda.....	42
4.2.1.1	Metode Regresi Linear Berganda .....	42
4.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	44
4.2.2.1	Uji Normalitas.....	44
4.2.2.2	Uji Multikolinearitas.....	45

4.2.2.3	Uji Heterokedastisitas .....	46
4.2.3	Pengajuan Hipotesis .....	47
4.2.4	Koefisien Determinasi (R-Square).....	51
4.3	Pembahasan .....	52
4.3.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.3.3	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB 5	PENUTUP .....	54
5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran.....	55
DAFTAR	PUSTAKA .....	56

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja (Y) .....	23
Tabel 3. 2 Indikator Pelatihan (X1).....	23
Tabel 3. 3 Indikator Kompensasi (X2).....	24
Tabel 3. 4 Rincian dan Waktu Penelitian .....	24
Tabel 3. 5 Skala Likert .....	26
Tabel 4. 1 Skala Likert .....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Usia .....	36
Tabel 4. 4 Karakteristik Pendidikan.....	37
Tabel 4. 5 Skor Angket Pelatihan (X1).....	37
Tabel 4. 6 Skor Angket Kompensasi (X2).....	39
Tabel 4. 7 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y) .....	40
Tabel 4. 8 Regresi Linear Berganda.....	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji-t X1 dan Y .....	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji-t X2 dan Y .....	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji F .....	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi.....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	19
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan...	20
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t .....	32
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	33
Gambar 4. 1 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	44
Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalis .....	45
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedasitas .....	47

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan maupun organisasi pada dasarnya memiliki sebuah target dan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Target dan tujuan tersebut akan tercapai dengan adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya yang mempunyai peran penting agar target dan tujuan yang diinginkan perusahaan maupun organisasi dapat tercapai adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Sandewa, 2018). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu menjadi hal yang diharapkan dalam segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga dapat disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Sadat et al., 2020). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada beberapa factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut (Hendrico, 2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal karyawan yang meliputi (kompetensi, bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologi, motivasi, semangat kerja dan kepuasan kerja), lingkungan internal organisasi yang meliputi (penggunaan teknologi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, dan pelatihan), dan factor lingkungan eksternal organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut (Astuti & Sari, 2018) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, pelatihan, dan kompensasi.

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan. menurut (Soegoto & Saleleng, 2015) pelatihan merupakan sebuah proses belajar dan usaha yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan organisasi kepada karyawannya diharapkan kinerja produktivitas juga akan meningkat dan organisasi memberikan pelayanan terbaik dalam rangka mencapai sasaran strategis organisasi yang diharapkan bersama.

Selain pelatihan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi,. Menurut (Saripuddin et al., 2017) kompensasi adalah suatu imbalan yang perusahaan berikan kepada karyawan atas apa yang telah karyawan tersebut berikan dan lakukan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan menganggap besarnya kompensasi yang diberikan organisasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri. Dengan

adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja produktivitas perusahaan dalam mencapai target.

PT.Asam Jawa berkedudukan di Medan, bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahannya . Hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) untuk menghasilkan minyak sawit (CPO), inti sawit (Kernel), PKO dan PKM. Hasil produksi ini kemudian dijual dipasaran dalam negeri. Alasan pemberian nama Asam Jawa pada perkebunan PT. Asam Jawa adalah karena pada saat perumusan nama perusahaan tersebut, rapat diadakan di desa Asam Jawa, Kecamatan Kota Pinang. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Medan, sedangkan areal perkebunan dan pabrik berlokasi di Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu.

Temuan awal pada objek yang diteliti PT. Asam Jawa Medan ditemukan beberapa masalah. Masalah yang pertama terkait dengan pelatihan, dimana para karyawan masih belum dapat menjalankan alat operasional dengan maksimal yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Yang kedua terkait dengan kompensasi, dimana masih ada karyawan yang merasa kompensasi yang diterima tidak mengalami kenaikan dan ada juga pembagian kompensasi yang tidak merata terhadap sesama karyawan. Yang ketiga terkait dengan motivasi karyawan dimana masih kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan seperti ketidaktepatan waktu dalam pengerjaan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Berbagai permasalahan pada PT. Asam Jawa Medan menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau factor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak permasalahan yang terjadi pada objek



penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai pelatihan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pelatihan, kompensasi, motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai pelatihan, kompensasi, motivasi dalam mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan meskipun sudah mengikuti pelatihan di perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
2. Karyawan PT. Asam Jawa Medan merasa pemberian kompensasi yang sudah diberikan perusahaan tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar Batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan Batasan masalah pada penelitian ini mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan”.

#### **1.5 Tujuan**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?

#### **1.6 Manfaat**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pelatihan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pelatihan, kompensasi, motivasi serta kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja**

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi dalam suatu kelompok serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut (Arya et al., 2018) kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan atau individu dalam melakukan sesuatu untuk mencapai persyaratan kerja sebuah perusahaan dengan tepat waktu serta dan juga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan visi misi yang dimiliki perusahaan.

Menurut (Apriliana et al., 2013) kinerja merupakan pencapaian-pencapaian kerja yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu bisa secara kualitas ataupun secara kuantitas yang dicapai karyawan dalam kurun waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Menurut (Alwi, 2017) kinerja adalah pencapaian hasil kerja individu pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusinya pada organisasi selama waktu yang sudah ditentukan.

Berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaiannya saja. Banyak Batasan yang diberikan para ahli mengenai istila kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah kepada suatu usaha yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih baik

#### **2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Pada dasarnya penilaian kinerja dapat diartikan secara umum sebagai upaya dalam mengukur kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan sesuai dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam proses menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *Job Description* (deskripsi tugas) yang telah perusahaan berikan kepada karyawan yang bertanggung jawab (Budihardjo, 2015).

Menurut (Rani & Mayasari, 2015) tujuan penilaian kinerja merupakan sebuah umpan balik yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan tersebut agar tidak terjadinya kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik.

Dari pendapat di atas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya guna untuk mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (M. Bahua, 2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu diantaranya: (1) kemampuan dan keterampilan, (2) Imbalan atau penghargaan, (3) tingkat sosial, (4) pengalaman kerja, (5) Sikap dan kepribadian, (6) pendidikan, (7) motivasi kerja, dan (8) lingkungan internal dan lingkungan eksternal perusahaan. Faktor-faktor tersebut akan berpengaruh kepada keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) maupun keunggulan komparatif (*comparative advantage*) pada kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pentingnya melakukan penilaian kinerja individu secara teratur, akurat dan berkesinambungan.

Menurut (Ayun, 2011) penilaian kinerja mempunyai manfaat bagi perusahaan dalam mengetahui level karyawan. Adapun manfaat dan kegunaan penilaian kinerja, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training dan Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
7. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama dalam organisasi. Indikator kinerja merupakan sebuah ketentuan yang dibuat guna menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu (Abdullah, 2014). Menurut (Yulianto, 2020) indikator penilaian kinerja dapat diukur dengan (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Kemandirian

Menurut Dharma dalam (Zaputri et al., 2013) kinerja mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu direncanakan.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Definisi Pelatihan**

Menurut (Saripuddin et al., 2017) pelatihan merupakan sebuah proses pengembangan kualitas sumber daya manusia bertujuan agar lebih produktif sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Arianty et al., 2016) pelatihan merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, dimana hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang mungkin dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Sedangkan (Aswad & Ferrrial, 2016) berpendapat bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang ditujukan agar sumber daya manusia menjadi lebih berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja guna meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) pelatihan dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam pelatihan yang diberikan sesuai dengan analisis yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai.

Menurut (Mujiatun, 2013) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya.

Menurut (Arianty et al., 2016) adanya pelatihan bertujuan untuk:

1. Memperbaiki kinerja



Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja prediksi karyawan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan

Untuk memastikan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.

3. Mengurangi waktu belajar

4. Memecahkan permasalahan operasional

5. Promosi karyawan

pelatihan adalah kunci dalam pengembangan karier

6. Orientasi karyawan terhadap organisasi

7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Humaira et al., 2020) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan.

Menurut (Nasution & Lesmana, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Efektifitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Preferensi dan pengetahuan peserta
5. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih

6. Prinsip-prinsip belajar.

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan**

Menurut (Prayogi & Nursidin, 2018) menyatakan indikator pelatihan antara lain:

1. Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah
2. Tujuan pelatihan, yaitu pelatihan harus jelas dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja
3. Materi, yaitu bentuk materi yang disampaikan bisa berbentuk pengelolaan, tata naskah, psikologis, dan etika kerja
4. Metode yang digunakan, yaitu metode penyampaian harus sesuai dengan materi yang akan diberikan guna menjamin keefektifan dalam penyampaian materi
5. Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Menurut (Sudaryo et al., 2018) indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Definisi Kompensasi**

Menurut (Arianty et al., 2016) Kompensasi adalah sesuatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk membalas jasa kerja karyawan. Selain itu kompensasi juga merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Lesmana & Nasution, 2021) kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perguruan tinggi kepada dosen, baik berupa finansial maupun barang dan jasa. Dengan memberikan kompensasi yang tepat maka dapat memberikan pengaruh positif dan dapat memberikan dorongan lebih bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Jufrizen, 2016)

Menurut (Ariffin, 2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang karyawan terima dari perusahaan atas jasa dan hasil kerja yang telah karyawan berikan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa uang maupun pemberian material, fasilitas dan juga dapat berupa kesempatan karir yang lebih baik.

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga seseorang menimbulkan semangat untuk bekerja.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi**

Menurut (Arianty et al., 2016) pemberian kompensasi mempunyai tujuan untuk:

1. Memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan
2. Mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami sebuah kemajuan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Menurut (Zaini, 2021) tujuan adanya kompensasi adalah untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan juga untuk menjamin terciptanya keadilan internal dan juga keadilan eksternal.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Tegar, 2019) faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kompensasi adalah:

1. Produktivitas, perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan benefit berupa material maupun nonmaterial.

2. Kemampuan dalam membayar, pembayaran kompensasi kepada karyawan harus berdasarkan kondisi keuangan perusahaan.
3. Kesiapan dalam membayar, kesiapan perusahaan dalam memberikan kompensasi tergantung pada kebijaksanaan pemimpin perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan
4. Permintaan dan penawaran tenaga kerja, jumlah tenaga kerja di bursa tenaga kerja akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
5. Organisasi karyawan, perserikatan atau organisasi karyawan mempunyai dampak dalam penentuan kompensasi. Apabila ada ketidakcocokan jumlah atau bentuk yang diberikan akan menimbulkan gejolak pada organisasi karyawan yang akan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.
6. Peraturan dan perundang-undangan, segala peraturan yang terdapat akan memiliki dampak terhadap pemberian kompensasi pada setiap perusahaan, baik perusahaan milik pemerintah ataupun milik swasta.

Menurut Sutrisno dalam (Zaini, 2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar

3. Kesiediaan untuk membayar
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

#### **2.1.3.4 Indikator Kompensasi**

Menurut (Nizamuddin, 2020) indikator untuk mengukur kompensasi adalah:

1. Gaji
2. Upah lembur
3. Insentif
4. Fasilitas kerja
5. Promosi.

Kemudian indikator kompensasi menurut (Tegar, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Upah/Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan atas waktu kerja yang telah mereka berikan pada perusahaan

2. Insentif

Suatu pemberian tambahan diluar gaji/upah yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja.

3. Tunjangan

Sebuah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan yang dikompensasikan dalam bentuk seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan juga bisa berupa paket wisata dengan biaya dari perusahaan.

4. Fasilitas

Sebuah bentuk khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti mobil perusahaan, pemberian laptop, dan berbagai fasilitas lainnya yang dapat diakses secara khusus (parkir kendaraan, kolam renang, arena olahraga, dan lain-lain)

## **2.2 Kerangka Konseptual**

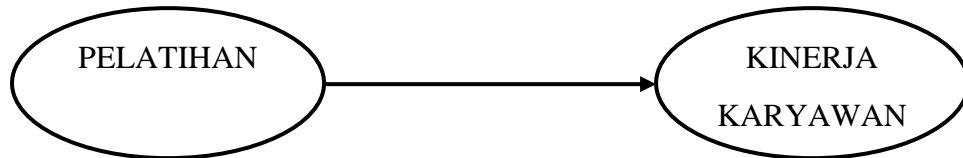
### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa puas dengan aktivitas yang dilakukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar yang ada.

Secara khusus pelatihan yang dilakukan oleh karyawan mempunyai dampak terhadap kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini secara tidak langsung memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut, dampak tersebut akan semakin meningkat apabila materi-materi dalam pelatihan yang dilakukan oleh karyawan didahului dengan evaluasi awal terhadap hal-hal apa saja yang secara teknis masih menjadi kendala besar di kalangan karyawan.

Jika karyawan sudah paham dan menguasai proses pekerjaan yang dia miliki, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan

hasil penelitian (Yusnita & Fadhil, 2015), (Usman et al., 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Elizar & Tanjung, 2018), (Lumbanraja, 2016), (Tambusay & Bahri, 2022), (Farisi, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan



**Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

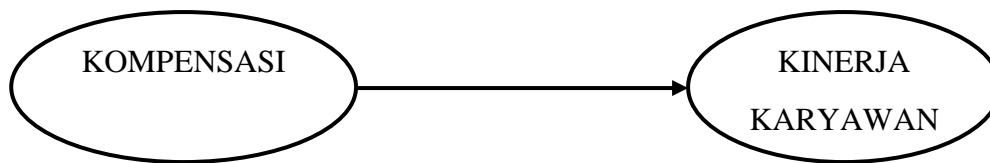
### **2.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

Kompensasi memegang peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lumbanraja, 2016), (Usman et al., 2021), (Jufrizen, 2018), (Arifin, 2017), (Astuti & Suhendri, 2019), (Arismunandar & Khair, 2019), (Jufrizen et al., 2017), dan (Arif et al., 2019) menyatakan kinerja karyawan akan semakin baik sesuai dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan perusahaan.



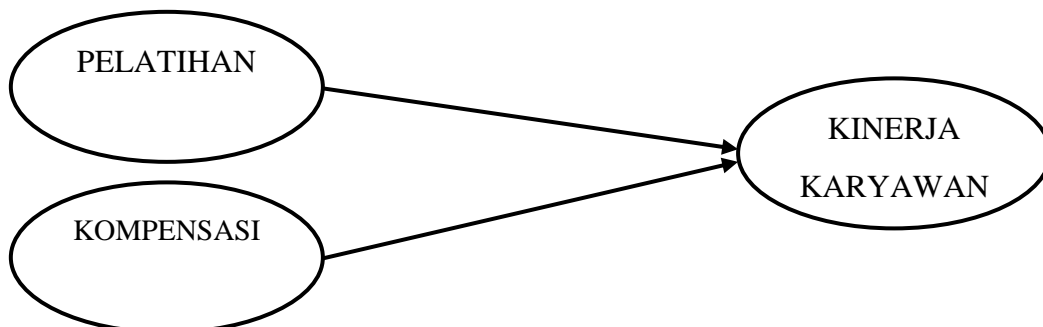


**Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Nasution & Lesmana, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan agar karyawan mempunyai keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Menurut (Upusapporih & Mattalatta, 2017) Pemberian kompensasi merupakan sebuah bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia dimana dengan adanya kompensasi yang memadai maka produktivitas pegawai diharapkan semakin meningkat.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah & Aima, 2020) & (Ekhsan, 2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan



**Gambar 2. 3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
3. Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Hartono, 2018). Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu, Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara variable (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat sistematis.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Definisi operasional terdiri atas empat variabel antara lain:

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja adalah kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya.

Tabel 3. 1  
Indikator Kinerja (Y)

NO	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketepatan waktu
4	Kemandirian

Sumber: (Yulianto, 2020)

### 3.2.2 Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Tabel 3. 2  
Indikator Pelatihan (X1)

NO	Indikator
1	Instruktur
2	Peserta
3	Materi
4	Metode

Sumber: (Sudaryo et al., 2018)

### 3.2.3 Kompensasi (X2)

Menurut (Mandey & Lengkong, 2015) kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk finansial maupun barang sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa guna menghargai kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Menurut (Danim, 2003) Populasi adalah sesuatu yang dapat berupa orang, benda, gejala, atau wilayah yang ingin diketahui oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Danim, 2003) Sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Bila populasi besar dan penelitian ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengelola data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana penelitian sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan.

### 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

Tabel 3. 5

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai (Skor)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas:

#### 3.5.1 Uji Validitas

Ujian validitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan data pada pusat yang diteliti. Instrumen yang dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut (Sugiyono, 2016).

Validitas dihitung dengan mengukur korelasi antara butir-butir soal dengan skor soal secara keseluruhan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows release untuk menguji valid atau tidak dengan membandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. “Uji validitas dengan SPSS for windows release dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jika r hitungan lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid”.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

**Sumber : Sugiyono, (2016)**

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dan y
- $N$  = Jumlah Sampel
- $\sum X$  = Jumlah skor soal dalam sebaran X
- $\sum Y$  = Jumlah skor soal dalam sebaran Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali jumlah skor sebaran variabel X dan Y



### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Sumber : Sugiyono, 2016

Dengan keterangan:

$r_{11}$	= Reliabilitas instrumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
$St$	= Jumlah varians butir
$K$	= Jumlah item

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0,06 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0,06 maka instrument memiliki nilai yang tidak baik.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

### 3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

B<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

### 3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan ke dalam serangkaian dan maka perlu dilakukan pengujian data sebagai:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan statistik parametrik mensyaratkan bahwa data setiap

variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non parametik. Uji Normalitas menggunakan metode P-Plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

### **3.6.2.2 Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*variance inflasi faktor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan dalam:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 10 atau memiliki torelansi mendekati maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0.10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu

pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antara nilai variabel independen dengan nilai residulnya. 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.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yakni:

#### 3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Tes uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) atau independen secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016 hal. 250)

Keterangan:

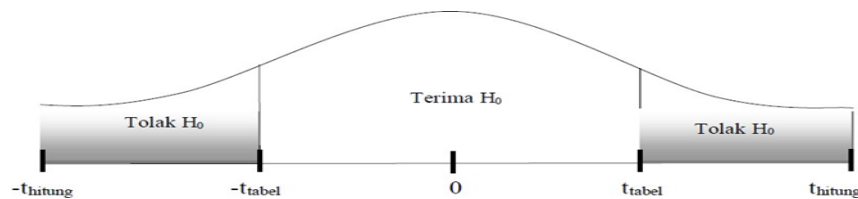
$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n$  = Jumlah Sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak atau  $H_a$  diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = diterima atau  $H_a$  ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

### 3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama uji F dengan Rumus:

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

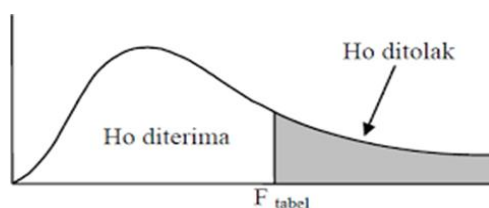
Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan  
 R = Koefisien Korelasi Ganda  
 k = Jumlah Variabel Independen  
 n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan Uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi linear yang diperoleh sehingga mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber : (sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Varian Terikat

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1, 8 pertanyaan untuk variabel X2, dan 6 pertanyaan untuk variabel Y, variabel X1 Pelatihan, variabel X2 Kompensasi, dan variabel Y Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan sebanyak 46 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

Tabel 4. 1  
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai (Skor)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Asam Jawa Medan Sebanyak 48 orang, yang terdiri beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dari kuesioner yang disebarakan, diperoleh data karyawan sebagai berikut:



## 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2****Karakteristik Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	33	69%
2	Perempuan	15	31%
Jumlah		48	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang (69%) dan responden perempuan sebanyak 15 orang (31%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

## 2. Kelompok usia

**Tabel 4. 3****Karakteristik Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-30 Tahun	10	20%
2	31-40 Tahun	10	20%
3	41-50 Tahun	20	43%
4	>50 Tahun	8	17%
Jumlah		48	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (43%), dan usia > 50 tahun sebanyak 8 orang (17%).

### 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	26	54%
2	D3	2	4%
3	S1	19	40%
4	S2	1	2%
Jumlah		48	100%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK sebanyak 26 orang dengan persentasi 54%. Responden yang berpendidikan diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase 40%. Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden

##### Pada Variabel Pelatihan (X1)

**Tabel 4. 5**  
**Skor Angket Pelatihan (X1)**

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	67%	4	8%	11	23%	1	0%	0	0%	48	100%
2	33	69%	4	8%	11	23%	0	10%	0	0%	48	100%
3	29	60%	4	8%	12	25%	3	2%	0	0%	48	100%
4	34	70%	5	10%	8	17%	1	4%	0	0%	48	100%
5	29	60%	6	13%	11	23%	2	2%	0	0%	48	100%
6	32	67%	7	15%	8	17%	1	6%	0	0%	48	100%
7	24	50%	11	23%	8	17%	5	0%	0	0%	48	100%

8	31	65%	10	21%	7	15%	0	2%	0	0%	48	100%
---	----	-----	----	-----	---	-----	---	----	---	----	----	------

Dari table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 67%
2. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 69%
3. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60%
4. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 70%
5. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60%
6. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Materi mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 67%

7. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Motode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%
8. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Metode Pelatihan Sesuai dengan karakteristik peserta” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 65%

#### 4.1.2.2 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden

##### Pada Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 4. 6**

##### Skor Angket Kompensasi (X2)

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	35%	28	58%	1	2%	2	4%	0	0%	48	100%
2	25	52%	23	48%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
3	26	54%	15	31%	7	15%	0	0%	0	0%	48	100%
4	29	60%	16	33%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
5	25	52%	20	42%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
6	24	50%	20	42%	3	6%	1	2%	1	2%	48	100%
7	23	48%	25	52%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
8	23	48%	17	35%	7	15%	0	0%	1	2%	48	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 58%
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%

3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja..” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60%
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor..” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 48%

#### 4.1.2.3 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden

##### Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 7

##### Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13%	27	56%	14	29%	1	2%	0	0%	48	100%

2	19	40%	27	56%	2	4%	0	0%	0	0%	48	100%
3	29	60%	13	27%	3	6%	3	6%	0	0%	48	100%
4	18	38%	25	52%	5	10%	0	0%	0	0%	48	100%
5	26	54%	16	33%	6	13%	0	0%	0	0%	48	100%
6	32	67%	11	23%	4	8%	1	2%	0	0%	48	100%
7	30	63%	17	35%	1	2%	0	0%	0	0%	48	100%
8	19	40%	19	40%	10	21%	0	0%	0	0%	48	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya selalu menetapkan target dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja” mayoritas menjawab setuju sebesar 67%

7. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 63%
8. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 40%

## 4.2 Hasil Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 4.2.1 Regresi Linear Berganda

#### 4.2.1.1 Metode Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan/ teknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows.

**Tabel 4. 8**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.383	5.401		2.108	.041
	X1	.174	.091	.240	3.078	.001

X2	.485	.122	.495	3.964	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = 11.383 + 240X1 + 495X2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

Dari persamaan diaatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta bernilai 11.383 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X1, X2) maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 11.383.
- 2) Nilai koefisien (X1) sebesar 240 yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi.
- 3) Nilai koefisien (X2) sebesar 495 yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) semakin tinggi.

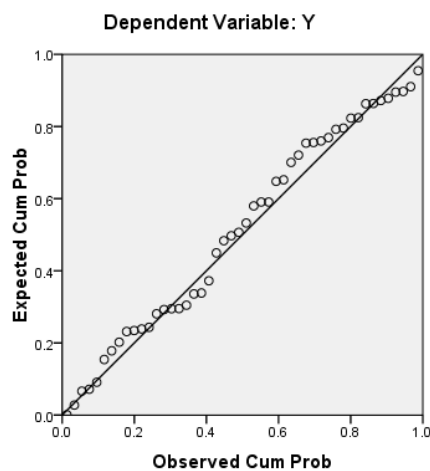


## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan spss versi 16, maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

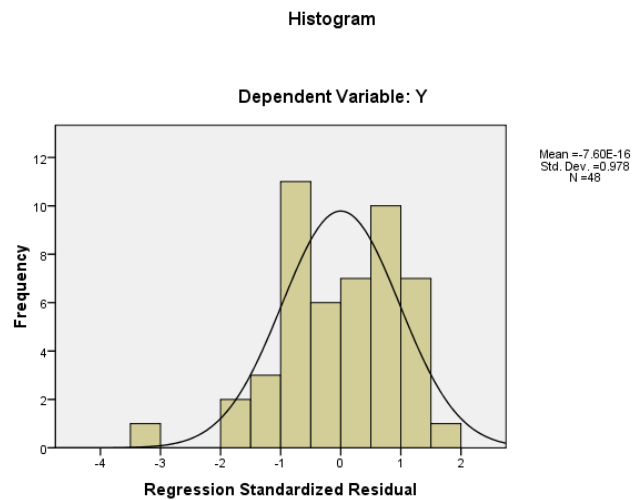


**Gambar 4. 1 Grafik Histogram Uji Normalitas**

Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalis**

Sumber: Pengolahan Data SPSS

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antara variabel bebas dalam penelitian ini. Jika kolerasi, maka dinamakan terdapa masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada table 9 dibawah ini:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

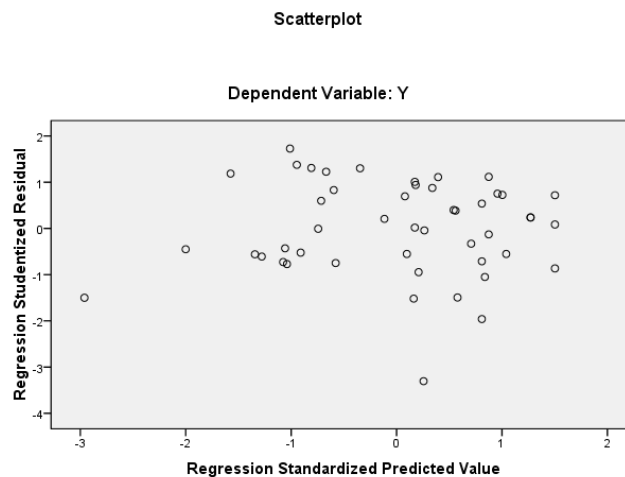
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.383	5.401		2.108	.041		
X1	.174	.091	.240	1.924	.061	1.000	1.000
X2	.485	.122	.495	3.964	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolineritas.

#### 4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, sesuai model regresi dianggap tidak mengalami heterokedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol sumbu Y



**Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedasitas**

Sumber: Pengolahan Data SPSS

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

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Parsial(t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus:

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

Keterangan:

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n$  = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1)  $H_a$  diterima apabila  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$
- 2)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk melihat taraf signifikansinya menggunakan nilai kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Dengan  $df = n - k$  ( $48 - 2 = 46$ ). Apabila nilai signya  $<$  dari 0,05 artinya signifikan dan apabila nilai signya  $>$  dari 0,05 artinya tidak signifikan.

#### a) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh pelatihan secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengolahan data spss versi 16 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut

**Tabel 4. 10**

#### **Hasil Uji-t X1 dan Y**

##### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.383	5.401		2.108	.041
	X1	.174	.091	.240	3.078	.001

X2	.485	.122	.495	3.964	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.078 > t_{tabel} 2.013$  dengan probabilitas  $sig 0.001 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima sehingga disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Asam Jawa.

#### b) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji-t  $X_2$  Dan  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.383	5.401		2.108	.041
	X1	.174	.091	.240	3.078	.001
	X2	.485	.122	.495	3.964	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.964 > t_{tabel} 2.013$  dengan probabilitas  $sig 0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) secara

parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa.

## 2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua.

**Tabel 4. 12**

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.652	2	103.326	9.626	.000 <sup>a</sup>
Residual	483.015	45	10.734		
Total	689.667	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 9.626 dengan tingkat signifikan 0,000. sedangkan Ftabel 9.626 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung  $9.626 > Ftabel 2,81$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Untuk melihat taraf signifikansiny menggunakan nilai kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Dengan  $df = n - k - 1$  ( $48 - 2 - 1 = 45$ ). Apabila nilai signya  $<$

dari 0,05 artinya signifikan dan apabila nilai signya > dari 0,05 artinya tidak signifikan.98888

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerapkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.300	.269	3.27623

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,300. Hal ini berarti 30% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independent yaitu pelatihan (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



### **4.3 Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan kata lain pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0.001 < 0,05$  dan  $T_{hitung}$  dari  $3.708 > t_{tabel} 2.013$ .

Dalam penelitian (Yusnita & Fadhil, 2015) yang berjudul pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan yang menemukan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kondisi saat ini yang sudah dilakukan oleh perusahaan dalam menjalankan pelatihan terhadap karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan para karyawan, dan juga diharapkan untuk selalu dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

#### **4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan kata lain pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0.000 < 0,05$  dan  $T_{hitung}$  dari  $3.964 > t_{tabel} 2.013$ .

Dalam penelitian (Jufrizen, 2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan para karyawan dan para karyawan juga sudah merasa sesuai dalam pemberian kompensasi, dan juga diharapkan untuk perusahaan dapat menjaga kesesuaian pemberian kompensasi terhadap para karyawan guna meningkatkan kinerja para karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $f_{hitung} 9.626 > f_{tabel} 3.19$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Hal ini didukung oleh penelitian (Astuti & Sari, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan, maka penulis menarik kesimpulan:

1. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan. Hal ini berarti pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari pelatihan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang para karyawan tersebut butuhkan dan pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan dapat dengan mudah diterima dan juga diterapkan langsung oleh karyawan.
2. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi menurun maka akan menurunkan kinerja. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasakan sesuainya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut terlihat dari gaji, tunjangan, dan intensif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawannya terhadap

perusahaan, serta fasilitas-fasilitas seperti jaminan kesehatan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih baik terus meningkatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan para karyawan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan agar mampu meningkatkan kinerja para karyawan tersebut
2. Kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan. Apabila ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan literature pembahasan mengenai kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, XIX(1), 73–87.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 1(1), 180–187.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Ariffin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manudisa:Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Arya, A. A., Dharmayanti, G. A. . C., & Dewi, A. . D. P. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Kusuma Sarana. *Jurnal Spektran*, 6(1), 95–104.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Aswad, H. N., & Ferrrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425.
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja ( Performance Appraisal ) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (1 ed.).

Raih Asa Sukses.

- Danim, S. (2003). *Riset Keperawatan: Sejarah dan Metodologi* (1 ed.). EGC.
- Ekhsan, M. (2019). Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(02), 2–18.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S. (2018). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *International Conference On Global Education VI*.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Hartono, J. (2018). *Strategi Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Hendrico, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi - Program Studi Pariwisata*, 1(2), 37–39.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *In Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, June, 206–2013.
- Lumbanraja, E. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–8.

- M. Bahua. (2016). *kinerja Penyuluhan Pertanian* (1 ed.). CV. Budi Utama.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA*, 3(3), 66–71.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, August, 1–15.
- Nizamuddin. (2020). *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi*. Pantera Publishing. [https://play.google.com/store/books/details?id=1D7zDwAAQBAJ&source=gs\\_api](https://play.google.com/store/books/details?id=1D7zDwAAQBAJ&source=gs_api)
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. November.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(2), 121.
- Saripuddin, J., Astuti, R., Effendy, S., Farida, T., Arif, M., Hasibuan, T., & Amny, B. (2017). *Pengantar Bisnis* (1 ed.). CV. Symphony Baru.
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 695–708. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9656>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tambusay, B. W., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin

Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RS. Martha Friska Brayan Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1443–1455.

- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant.
- Upusapporih, I., & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 126–132.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5.
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9(1), 1689–1699.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–8.



## LAMPIRAN

### 1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Rizky Pratama  
NPM : 1705160509  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 22 Januari 2000  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : Ketiga (1) Dari Tiga (4) Bersaudara  
Alamat : Jln. Gaperta, LK III, No.126  
No. Telephone/WA : 082272047497  
Email : [typoxqwerty@gmail.com](mailto:typoxqwerty@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Misjan  
Nama Ibu : Rosaminda  
Pekerjaan Ayah : Buruh Tani  
Pekerjan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jln. Gaperta, LK III, No.126  
No. Telephone : 082272047497

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD IKAL  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Kartika I-2  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 4 Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

### **KUESIONER**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa Medan” untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, April 2021

Hormat Saya,

(Muhammad Rizky Pratama)

### Identita Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

Status : ( ) Menikah ( ) Belum Menikah

Usia Responden : ..... Tahun

Tingkat Pendidikan :

Status Anda di Perusahaan : ( ) Karyawan Tetap

( ) Karyawan Kontrak

### Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

#### A. Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Instruktur</b>					
1	Instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten					
2	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta.					
	<b>Peserta</b>					
3	Peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan.					
4	Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah					
	<b>Materi</b>					
5	Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan					
6	Materi mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta					

	<b>Metode</b>					
7	Motode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas					
8	Metode Pelatihan Sesuai dengan karakteristik peserta					

#### B. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Upah dan Gaji</b>					
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
	<b>Insentif</b>					
3	Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
	<b>Tunjangan</b>					
5	Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.					
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
	<b>Fasilitas</b>					
7	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang Memadai.					
8	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan Kantor.					

## C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.					
2	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan.					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
3	Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
	<b>Kemandirian</b>					
5	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain					
6	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan .					
	<b>Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</b>					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8	Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai.					



31	3	5	2	3	5	3	2	3	26
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	3	4	4	3	4	4	4	4	30
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	3	3	5	4	5	4	5	34
37	5	5	4	5	5	5	5	5	39
38	5	5	2	4	2	4	2	4	28
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	3	5	3	3	5	3	32
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	4	5	5	4	3	5	4	35
44	4	4	5	4	4	5	4	4	34
45	3	3	5	5	3	5	5	5	34
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	3	5	3	5	3	3	32
48	4	5	5	5	5	5	5	5	39

NO	KOMPENSASI								JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	5	5	5	4	4	3	34
3	4	4	3	3	3	3	4	3	27
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	3	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	3	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	2	4	3	4	4	5	4	4	30
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	4	4	4	4	5	5	4	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	5	5	5	5	4	4	36
16	4	5	4	4	5	5	5	5	37
17	4	4	3	4	3	4	4	3	29
18	4	4	4	5	4	4	4	4	33

19	5	4	5	5	5	5	4	5	38
20	4	5	5	4	4	4	5	4	35
21	5	4	5	5	5	5	4	4	37
22	5	5	5	5	4	4	5	5	38
23	4	4	4	3	3	2	4	1	25
24	5	4	5	5	5	5	4	5	38
25	4	5	4	5	4	5	5	5	37
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	4	5	5	5	4	4	5	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39
31	5	5	4	3	4	3	5	4	33
32	4	5	5	5	5	5	5	5	39
33	4	5	5	5	5	4	5	5	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	4	5	5	3	5	5	37
36	4	5	5	5	5	4	5	5	38
37	3	4	5	5	5	4	4	5	35
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	5	5	4	3	37
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	2	4	3	4	4	5	4	4	30
43	4	5	4	5	4	5	4	5	36
44	4	4	3	4	4	4	4	4	31
45	4	5	5	5	4	4	5	4	36
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	5	5	5	4	5	5	38

NO	KINERJA KARYAWAN								JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	5	4	5	4	5	4	35
3	3	4	4	3	3	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	5	5	3	33
5	4	4	4	3	4	4	4	4	31
6	3	4	4	5	5	5	5	5	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	3	4	4	4	4	4	4	3	30
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31





## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.358*	.004	-.025	-.225	-.040	.227	.180	.389**
	Sig. (2-tailed)		.013	.977	.868	.123	.787	.121	.220	.006
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.358*	1	-.089	.079	-.064	-.082	.115	.139	.356*
	Sig. (2-tailed)	.013		.546	.594	.666	.579	.437	.347	.013
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.004	-.089	1	.123	.120	-.092	.103	.066	.292*
	Sig. (2-tailed)	.977	.546		.407	.417	.533	.485	.657	.044
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	-.025	.079	.123	1	-.090	.144	.257	.113	.536**
	Sig. (2-tailed)	.868	.594	.407		.545	.328	.078	.443	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	-.225	-.064	.120	-.090	1	.352*	.088	.055	.270
	Sig. (2-tailed)	.123	.666	.417	.545		.014	.552	.708	.063
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	-.040	-.082	-.092	.144	.352*	1	.339*	.190	.508**
	Sig. (2-tailed)	.787	.579	.533	.328	.014		.018	.196	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.227	.115	.103	.257	.088	.339*	1	.283	.676**
	Sig. (2-tailed)	.121	.437	.485	.078	.552	.018		.051	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.180	.139	.066	.113	.055	.190	.283	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.220	.347	.657	.443	.708	.196	.051		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.389**	.356*	.292*	.536**	.270	.508**	.676**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.013	.044	.000	.063	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.467**	.547**	.369**	.419**	.140	.437**	.236	.601**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.010	.003	.343	.002	.106	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.467**	1	.578**	.509**	.447**	.245	.920**	.496**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.094	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.547**	.578**	1	.735**	.716**	.347*	.566**	.394**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.016	.000	.006	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.369**	.509**	.735**	1	.730**	.571**	.447**	.593**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.419**	.447**	.716**	.730**	1	.599**	.441**	.636**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.140	.245	.347*	.571**	.599**	1	.173	.549**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.343	.094	.016	.000	.000		.241	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	.437**	.920**	.566**	.447**	.441**	.173	1	.522**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.002	.241		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	.236	.496**	.394**	.593**	.636**	.549**	.522**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.006	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.601**	.746**	.814**	.836**	.847**	.632**	.720**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

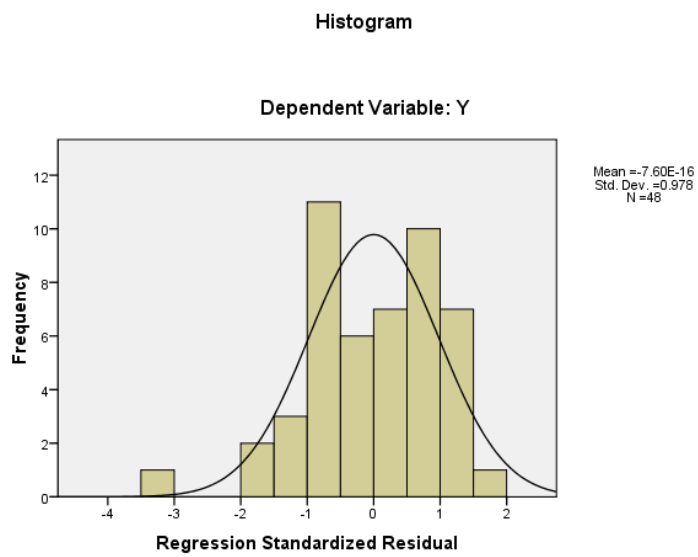
## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.306*	.221	.325*	.007	.269	.293*	.158	.454**
	Sig. (2-tailed)		.035	.132	.024	.961	.064	.043	.282	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	.306*	1	.429**	.492**	.474**	.497**	.333*	.188	.650**
	Sig. (2-tailed)	.035		.002	.000	.001	.000	.021	.199	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	.221	.429**	1	.477**	.470**	.630**	.635**	.360*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.132	.002		.001	.001	.000	.000	.012	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.4	Pearson Correlation	.325*	.492**	.477**	1	.493**	.621**	.503**	.241	.737**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.001		.000	.000	.000	.099	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.007	.474**	.470**	.493**	1	.572**	.499**	.403**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.961	.001	.001	.000		.000	.000	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.6	Pearson Correlation	.269	.497**	.630**	.621**	.572**	1	.497**	.531**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.7	Pearson Correlation	.293*	.333*	.635**	.503**	.499**	.497**	1	.446**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.043	.021	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.8	Pearson Correlation	.158	.188	.360*	.241	.403**	.531**	.446**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.282	.199	.012	.099	.004	.000	.001		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.454**	.650**	.780**	.737**	.707**	.844**	.748**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

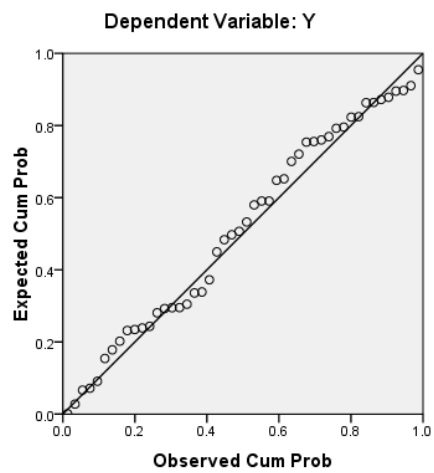
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI NORMALITAS

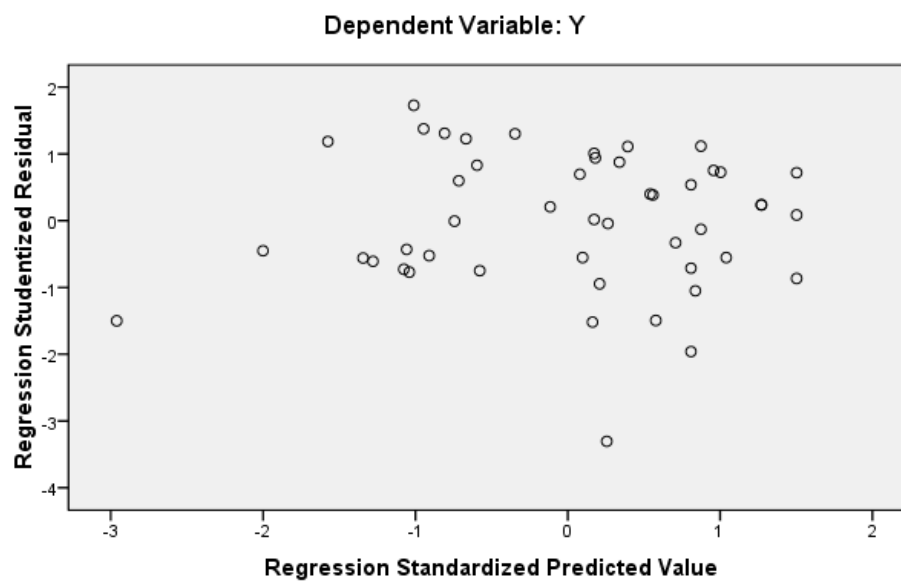


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



## Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.383	5.401		2.108	.041
	X1	.174	.091	.240	3.078	.001

X2	.485	.122	.495	3.964	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

## Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.652	2	103.326	9.626	.000 <sup>a</sup>
Residual	483.015	45	10.734		
Total	689.667	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.300	.269	3.27623

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94



<b>39</b>	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
<b>40</b>	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**UMSU**

Cerdas | Terpercaya  
Jawab surat ini agar dibelikan  
dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 446 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 20 Rajab 1442 H  
04 Maret 2021 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Asam Jawa Medan  
Jln.Gajah Mada No.40 Sei Sikambing Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Muhammad Rizky Pratama**  
Npm : **1705160509**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



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



Tembusan :

1. Peringgal

Nomor : 114/GAP/V/2021

Medan, 03 Mei 2021

Lamp. : -

Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 446/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 04 Maret 2021 Perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama Mahasiswa sebagai berikut:


**N a m a** : **Muhammad Rizky Pratama**  
**N P M** : **1705160509**  
**Jurusan** : **Manajemen**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Judul** : **Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.**

Bersama ini kami beritahukan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Data yang didapat adalah hanya untuk kepentingan pendidikan saja.
2. Tidak akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan di Perusahaan kami.
3. Hasil akhir Riset Pendahuluan, tersebut PT. Asam Jawa berhak mendapat 1 (satu) copynya.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

Hormat kami,

  
**BAMBANG SANEPO, SH**  
**GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER**

cc. file.





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA TARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Pratama  
NPM : 1705160509  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si  
Judul Penelitian : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Letak kelas sudah dibuat secara sistematis mulai dari variabel $y$ , $x_1$ , $x_2$ dan $x_3$ kemudian paraf pada bab 1. Pendapat dan alasan sudah dituliskan.	26/06/21	
Bab 2	revisi: sub judul sudah ditambah 4 bagian kerangka konsep dibuat dengan gambar. Berikan penjelasan tambahan oleh pengantar pada kerangka konsep.	28/06/21	
Bab 3	populasi dan sampel di paragraf. Jalannya analisis data sudah dituliskan secara rinci. Dan analisis hasil juga ke rekapitulasi dan uji t test.	29/06/21	
Daftar Pustaka	Kutipan jurnal dosen umum. Dalam realitasnya juga referensi dari pustaka.	9/10-11/09/21	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Questionnaire dan wawancara	13/09/21	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC utuh diseminarkan.	15/09/21	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 15 September 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapl. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Selasa, 11 Januari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen erangkan bahwa :

**N a m a** : Muhammad Rizky Pratama  
**N .P.M.** : 1705160509  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Jl. Gaperta No. 126 Medan  
**Alamat Rumah** : Medan, 22 Januari 2000  
**JudulProposal** : **Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan**

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Kompensasi dan motivasi sama, juranya diganti menjadi. Pengaruh $X_1, X_2, X_3$ terhadap $Y$ .
Bab I	Tata bahasa, etika penulisan, format penulisan meliputi buku panduan, tidak pada "afsa Romawi"
Bab II	Tamabah konsep uji semua variabel, Cari sumber utmang.
Bab III	Kerangka konseptual dibagikan jurnal dosen3 ums, analisisnya biasadanya.
Lainnya	menyebut dipublikasi, hindari skripsi, tapi ambil lebih banyak jurnal.
esimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 11 Januari 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Asrizal Efendy Nasution, SE.,M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si





PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 11 Januari 2022* menerangkan bahwa:


Nama : Muhammad Rizky Pratama  
N.P.M. : 1705160509  
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Gaperta No. 126 Medan  
Alamat Rumah : Medan, 22 Januari 2000  
JudulProposal : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Asrizal Efendy Nasution, SE.,M.Si.*

Medan, Selasa, 11 Januari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

  
Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si.

Pembarfing

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**ISU**  
das | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 2746/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Shafar 1444 H  
14 September 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Asam Jawa Medan**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Rizky Pratama**  
N P M : **1705160509**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**

1. Peringgal



nomor : 125/GAP/IX/2022  
tanggal : -  
status : Selesai Riset

Medan, 16 September 2022

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melakukan Riset di PT. Asam Jawa, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

N a m a : Muhammad Rizky Pratama  
N P M : 1705160509  
Semester : X (Eks)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKEBUNGAN  
PT ASAM JAWA  
MEDAN SUM. UTARA

**BAMBANG SANEPO, SH**  
**GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER**

cc. file.





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

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

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD RIZKY PRATAMA  
NPM : 1705160509  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2022

Saya yang menyatakan



DD68EAKX022467891

MUHAMMAD RIZKY PRATAMA