

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUMNAS PUSAT JAKARTA TIMUR**

ISNAINI MULYAFIF

8215132328



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2017

**THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPENSATION ON
EMPLOYEES PERFORMANCE AT PERUMNAS PUSAT JAKARTA
TIMUR**

ISNAINI MULYAFIF

8215132328



**Skripsi is Written As One of The Requirement for Getting a Bachelor
Degree of Economics**

STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2017

ABSTRAK

Isnaini Mulyafif, 2017; Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumnas Pusat Jakarta Timur. Skripsi: Jakarta, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi pelatihan, kompensasi dan kinerja pada karyawan Perumnas Pusat, 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat, 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat, 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Penelitian ini dilakukan terhadap 121 karyawan dari berbagai divisi yang ada pada Perumnas Pusat Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yang kemudian diolah dengan menggunakan program analisis statistik SPSS 22.0. Hasil dari uji signifikansi secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji kelayakan model menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Isnaini Mulyafif, 2017; The Influence Of Training And Compensation On Employees Performance At Perumnas Pusat Jakarta Timur. Skripsi: Jakarta, Human Resources Management Concentration, Study Program of Management, Departement of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study is: 1) To know the description of the training, compensation and employees performance at Perumnas Pusat, 2) To know the influence of training on employees performance at Perumnas Pusat, 3) To know the influence of compensation on employees performance at Perumnas Pusat, 4) To know the influence of training and compensation on employees performance at Perumnas Pusat. The research model used in this study used regression analysis. This research was conducted on 121 employees from various divisions in Perumnas Pusat Jakarta Pusat. This research using descriptive and explanatory analysis. Technique of collecting data using survey method which then processed by using statistic analysis program SPSS 22.0. The results of the partial significance test show that training and compensation have a positive and significant influence on employee performance. The results of the model feasibility test show that training and compensation can predict the performance of employees at Perumnas Pusat Jakarta Timur.

Keywords: Training, Compensation, Employees Performance

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP.19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		19 Juli 2017
2. <u>Widya Parimita, S.E, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		19 Juli 2017
3. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 00 1	Penguji Ahli		19 Juli 2017
4. <u>Dr. Dewi Susita, S.E, M.Si</u> NIP. 196105061 98603 2 001	Pembimbing I		19 Juli 2017
5. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Pembimbing II		19 Juli 2017

Tanggal Lulus 19 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Isnaini Mulyafif

No. Reg: 8215132328

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamiin. Segala puji bagi Allah atas segala curahan kasih sayang dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumnas Pusat Jakarta Timur”** dengan baik. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung skripsi ini, khususnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta, Bapak Afifudin dan Ibu Sri Mulyati yang memberikan dukungan material dan non material, motivasi, nasihat-nasihat dan do'a yang tiada henti serta perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Dewi Susita, M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Dra. Sholikhah, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan dan motivasinya selama penyusunan skripsi.
3. Dr. Dedi Purwana, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Andrian Haro, S.Si., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Lisa selaku pembimbing dalam penelitian di Perumnas Pusat dan seluruh karyawan Perumnas Pusat yang memberikan bantuan dan kontribusi terhadap penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabat baik saya Dea Indah Hariadi dan Nevi Handayani, serta kakak senior Kak Diah Isniarti Setiawan dan Kak Siti Khoiriyah yang turut memberikan dukungan, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para sahabat Manajemen 2013 khususnya Inka, Gina, Ersilia, Chaca, Indah, Mae, Inggar, Elma dan Erlangga yang menjadi teman seperjuangan saya dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Saran dan kritik yang membangun akan penulis tunggu demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB III KAJIAN TEORITIK	10
A. Kajian Teoritik.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Pelatihan.....	17
3. Kompensasi	26
B. Hasil Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Pemikiran.....	46
D. Perumusan Hipotesis Penelitian	49

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN	50
A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	50
1. Profil Perusahaan	50
2. Visi Misi Perusahaan.....	51
3. Struktur Organisasi Perusahaan	52
4. Tempat dan Waktu Penelitian	53
B. Metode Penelitian.....	53
C. Sumber Data, Populasi, dan Sampel.....	54
1. Sumber Data.....	54
2. Populasi.....	54
3. Sampel.....	55
D. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	57
1. Variabel Penelitian	57
2. Skala Pengukuran.....	59
E. Prosedur Pengumpulan Data	60
1. Data Primer	60
2. Data Sekunder	61
F. Metode Analisis	62
1. Uji Instrumen	62
2. Analisis Deskriptif	64
3. Uji Asumsi Klasik.....	66
4. Uji Analisis Regresi	69
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 74
A. Deskripsi Responden.....	74
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	76
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	80
1. Hasil Pengujian Instrumen.....	80
2. Analisis Deskriptif.....	83
3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	94
4. Hasil Pengujian Regresi.....	101
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	122
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	162

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Persentase Kehadiran dan Ketepatan Waktu Karyawan Perumnas.....	3
I.2 Kuisisioner Pra Riset Karyawan Perumnas 2016	5
II.1 Matriks Penelitian Terdahulu	45
III.1 Jumlah Karyawan Perumnas Pusat, Jakarta Timur	55
III.2 Sampel Per Divisi.....	57
III.3 Operasional Variabel	58
III.4 Bentuk Skala Likert Interval 1-5.....	59
III.5 Bobot Skor Penilaian Kinerja Perumnas.....	62
III.6 Bobot Skor Kriteria Variabel Pelatihan	66
III.7 Bobot Skor Kriteria Variabel Kompensasi	66
IV.1 Uji Validitas	81
IV.2 Uji Reliabilitas	82
IV.3 Kriteria Rata-Rata Penilaian Kinerja	84
IV.4 Analisis Deskriptif Kinerja	84
IV.5 Bobot Skor Kriteria Variabel Pelatihan	85
IV.6 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	85
IV.7 Bobot Skor Kriteria Variabel Kompensasi	89
IV.8 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	90
IV.9 Hasil Uji Normalitas	94

IV.10 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Pelatihan dengan Kinerja.....	96
IV.11 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Kinerja	97
IV.12 Hasil Uji Multikolinearitas	98
IV.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
IV.14 Hasil Uji t Antara Variabel Pelatihan dengan Kinerja.....	101
IV.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	103
IV.16 Hasil Uji t Antara Variabel Kompensasi dengan Kinerja.....	104
IV.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	106
IV.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	107
IV.19 Hasil Uji F (Kelayakan Model).....	109
IV.20 Koefisien Determinasi	110
IV.21 Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.1 Grafik Kehadiran dan Ketepatan Waktu Karyawan Perumnas.....	3
II.1 Paradigma Penelitian	49
III.1 Struktur Organisasi Perumnas Pusat	52
IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	77
IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	78
IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
IV.6 Normal Probability Plot	95
IV.7 Uji Heteroskedastisitas	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Penerimaan Penelitian.....	123
2. Kuisisioner Penelitian Skripsi.....	124
3. Data Penelitian	128
4. Hasil Pengujian Instrumen	150
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	151
6. Hasil Analisis Deskriptif.....	152
7. Uji Asumsi Klasik	155
8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	158
9. Surat Persetujuan Sidang Skripsi	159
10. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.....	160
11. Format Saran dan Perbaikan Skripsi	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini yang penuh dengan perubahan dan persaingan yang begitu pesat, berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menghadapi era globalisasi seperti sekarang dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik agar memperoleh kualitas sumber daya manusia yang tinggi yang mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tanggung jawab dan berdedikasi memegang peranan kunci untuk mencapai visi dan misi yang telah dicanangkan perusahaan. Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja sumber daya dari perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan sulit atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya memiliki kinerja yang rendah. Namun masih banyak perusahaan yang mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai macam faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah pelatihan dan pemberian kompensasi.

Sejalan dengan peluang yang diberikan bagi karyawan yang perlu dilakukan bagi perusahaan adalah sebenarnya sangat membutuhkan adanya pelatihan dan pemberian kompensasi pada perusahaan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Seperti yang diungkapkan oleh Fauziah (2013), Siagian (2015) dan Goni dkk (2015) dalam penelitiannya yaitu pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Raja (2016) juga menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan pada umumnya dialami setiap lingkungan organisasi maupun perusahaan. Termasuk Perumnas Pusat Jakarta Timur. Perumnas memiliki karyawan total berjumlah 174 orang yang tersebar dalam berbagai divisi. Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan, dan ternyata salah satu permasalahan yang sering muncul yakni ketidakhadiran dan kurang tepatnya waktu karyawan. Masalah tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di Perumnas Pusat Jakarta Timur.

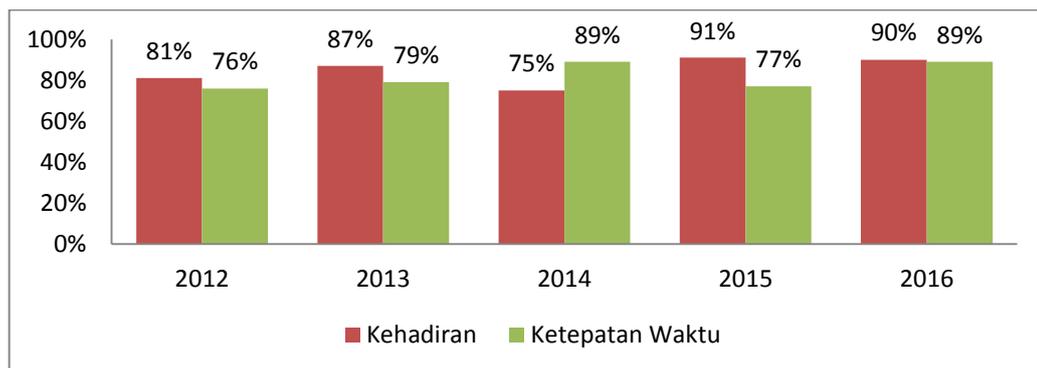
Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD Perumnas, dalam beberapa tahun terakhir Perumnas (Persero) mengalami ketidakstabilan kinerja karyawan disetiap tahunnya. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel I.1**Tabulasi Persentase Kehadiran dan Ketepatan Waktu****Karyawan Perumnas**

Data	2012	2013	2014	2015	2016
Kehadiran	81%	87%	75%	91%	90%
Ketepatan Waktu	76%	79%	89%	77%	89%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat digambarkan kedalam bentuk grafik dibawah ini.

**Gambar I.1****Grafik Kehadiran dan Ketepatan Waktu Karyawan Perumnas**

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Dapat dilihat dari persentase dari grafik tersebut bahwa setiap tahun rata-rata kehadiran karyawan pada tahun 2012 yaitu 81%, lalu mengalami peningkatan pada tahun 2013 yaitu 87%, kemudian mengalami penurunan yang cukup drastis menjadi pada tahun 2014 sebesar 75% dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan kembali sebesar 91%, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan 1% menjadi 90% ditahun 2016. Jika dilihat dari tingkat kehadiran

karyawan tentunya mengalami peningkatan dan hanya menurun sebesar 1% ditahun 2015, namun dari persentase tersebut masih banyak karyawan yang tidak masuk.

Kemudian dari tingkat ketepatan waktu dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 yaitu 76% karyawan yang *on time* dan pada tahun 2013 yaitu 79%, kemudian mengalami peningkatan di tahun 2014 menjadi 89% dan pada tahun 2015 menurun drastis menjadi 77%, kemudian mengalami peningkatan kembali menjadi 89% ditahun 2016. Jika dilihat dari presentase karyawan yang *on time* maka mencerminkan bahwa masih ada banyak karyawan yang tidak *on time* dalam bekerja. Dengan adanya karyawan yang banyak tidak masuk kerja dan kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja maka dapat diindikasikan bahwa kinerjanya tidak maksimal atau menurun.

Berdasarkan ilustrasi diatas dapat dikatakan bahwa banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan kurang tepatnya waktu dalam bekerja. Fenomena tersebut tentunya menjadi masalah yang krusial bagi perusahaan. Ketidakstabilan kinerja karyawan setiap tahunnya disinyalir karena faktor pelatihan yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan kurang maksimal, selain itu kesesuaian antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan bidang pekerjaan telah dikerjakan oleh karyawan sangat diharapkan. Hal ini bertujuan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan baik dari karyawan maupun pihak perusahaan.

Oleh karena itu, Perumnas (Persero) harus lebih memperhatikan dan mempertahankan kinerja para karyawannya untuk tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Jika

karyawan merasa puas akan merasa nyaman karena kebutuhan dasarnya karena memperoleh kompensasi yang cukup maka karyawan akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Peneliti sebelumnya telah melakukan pra riset. Berdasarkan hasil pra riset, terhadap 20 orang karyawan Perumnas, peneliti menemukan bahwa faktor yang menyebabkan kinerja adalah pelatihan dan kompensasi. Adapun hasil pra riset disajikan pada tabel berikut:

Tabel I.2
Kuesioner Pra Riset Karyawan Perumnas 2017

No	Pertanyaan	Presentase Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Mendapat pelatihan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya sehingga sangat mendukung kinerja.	40%	60%
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja.	45%	55%
3	Lingkungan kerja sangat nyaman dan mendukung kinerja saya.	80%	20%
4	Pengembangan karir dapat membuka peluang karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi.	70%	30%
5	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan sesuai dengan <i>job desc</i> yang tersedia.	85%	15%
6	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan sesuai prosedur perusahaan.	90%	10%

7	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap rekan kerja maupun pemimpin diperusahaan saya.	80%	20%
8	Penempatan sesuai dengan posisi yang saya inginkan dalam perusahaan.	70%	30%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2017

Dari tabel diatas terlihat 60% dari 20 orang karyawan yang menjadi koresponden pra-riset menyatakan “Tidak” artinya masih banyak karyawan yang belum mendapat pelatihan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya sehingga tidak mendukung kinerja. Dan sebanyak 55% dari 20 orang karyawan yang menyatakan “Tidak” artinya kompensasi yang diberikan perusahaan belum dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini adanya berbagai kendala dalam kinerja karyawan yang dirasa membuat kinerjanya menjadi tidak maksimal diantaranya dari faktor pelatihan dan kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang sebagian besar menganggap bahwa pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan maupun bidangnya. Hal ini tentu sangat disayangkan karena pelatihan yang mereka terima tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya sehingga tidak mendukung proses perbaikan atas kinerjanya. Selain itu mereka menganggap bahwa kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan kontribusinya sehingga kurang memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rendahnya kinerja karyawan diduga karena program pelatihan karyawan yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja sesuai yang

diharapkan perusahaan maka dibutuhkan adanya pelatihan pada karyawan dan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, sehingga dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **”Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Karyawan Perumnas Pusat, Jakarta Timur”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurang sesuainya pelatihan yang diberikan dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan.
2. Kompensasi yang diterima karyawan dirasa kurang cukup memenuhi kebutuhan.
3. Kinerja karyawan masih rendah dilihat dari fluktuasi kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya pelatihan, pengembangan karier, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya, tetapi peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yaitu kinerja hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi pada objek penelitian di Perumnas Pusat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas. Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, kompensasi, dan kinerja pada karyawan Perumnas Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat?
4. Apakah model penelitian sudah memenuhi kelayakan secara keseluruhan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi pelatihan, kompensasi dan kinerja pada karyawan Perumnas Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat.
4. Untuk mengetahui kelayakan model penelitian secara keseluruhan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan masalah pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perumnas

Memberi masukan bagi Perumnas dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memadai terutama yang menyangkut pelatihan dan kompensasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Karyawan

1.1 Definisi Kinerja

Menurut Moeheriono, Kinerja berasal dari kata “*job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹.

Menurut *The Scribner Bantam English Dictionary* dalam Sedarmayanti, kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian:

1. *To do or carry out execute*
2. *To discharge or fulfill as a vow*
3. *To portray, as a character in play*
4. *To render by the voice or musical instrument*
5. *To execute or complete an undertaking*
6. *To act a part in play*
7. *To Perform Music*
8. *To do what is expected a person in machine*²

Sedangkan Mangkunegara, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”³.

¹ Moeheriono. *Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Rajawali Pers: Jakarta) 2012. hal. 9

² Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. (Refika Aditama: Bandung). 2014. hal. 259

³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. (Bandung: Refika Aditama). 2014. hal. 9

Kemudian menurut Robbins, “kinerja diartikan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas”⁴.

Menurut Sedarmayanti mengemukakan:

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”⁵.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara individu atau kelompok karyawan yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan pemanfaatan waktu secara maksimal.

1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebuah perusahaan dinilai baik jika kinerja perusahaan tersebut baik. Kinerja perusahaan didasari oleh kinerja karyawan yang ada didalamnya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara menyebutkan 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

⁴ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia). 2008. hal. 260

⁵ *Ibid.* hal. 260

2. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.⁶

Sedangkan Pasolong, menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan⁷

Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai

⁶ Mangkunegara. *Op.Cit.* hal. 14.

⁷ Harbani Pasolong. *Teori Administrasi Publik*. (Bandung: Alfabeta). 2010. hal. 186.

oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

1.3 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan kriteria-kriteria dalam kinerja karyawan yang berfungsi untuk mengevaluasi kinerja.

Menurut Mondy, dimensi kinerja merupakan standar kinerja atau faktor-faktor yang dievaluasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*
2. *Quality of work*
3. Inisiatif
4. *Adaptability*
5. *Cooperation*⁸

Quantity of Work adalah yang berkaitan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang pegawai. *Quality of work* adalah hasil yang berkaitan dengan ketelitian dan kecermatan hasil kerja. Inisiatif adalah yang berkaitan dengan keinginan untuk maju, mandiri, dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Adaptability adalah berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk merespon dan menyesuaikan perubahan kondisi dan situasi. *Cooperation* adalah yang

⁸ R.Wayne Mondy. *Human Resources Management*. (Pearson Prentice Hall: New York). 2008. hal. 250

berkaitan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Gomes menyebutkan dimensi serta indikator dari penilaian kinerja karyawan meliputi:

1. *Quantity of works* (kuantitas kerja)
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
3. *Job knowledge* (pengetahuan atas pekerjaan)
4. *Creativeness* (kreatifitas)
5. *Coorporation* (kerja sama)
6. *Dependability* (kesadaran diri)
7. *Personal qualities* (kualitas pribadi)⁹

Quantity of works (kuantitas kerja) berkaitan dengan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Quality of work (kualitas kerja) merujuk pada kualitas dari pekerjaan yang dapat dicapai berdasarkan kesesuaian terhadap syarat-syarat yang ditentukan. Selain itu kualitas menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tentunya dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Job knowledge (pengetahuan atas pekerjaan) berkaitan dengan luasnya pengetahuan yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

⁹ Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi). 2010. hal. 142

Dengan pengetahuan yang memadai terkait bidang kerjanya maka akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Creativeness (kreativitas) merujuk pada keaslian atas ide atau gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul. Dengan kreatifitas karyawan mampu mengembangkan ide-ide untuk mencapai tujuan perusahaan.

Coorporation (kerja sama) merujuk pada kesediaan dalam bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama yang kuat dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan lebih cepat.

Dependability (kesadaran diri) untuk memperoleh kepercayaan dalam hal kedisiplinan dan penyelesaian kerja. Kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinstrusikan oleh pihak perusahaan.

Personal qualities (kualitas pribadi) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka diketahui terdapat banyak dimensi dalam menilai kinerja karyawan diantaranya kuantitas, kualitas, pengetahuan atas pekerjaan, kreativitas, kerja sama, kesadaran diri, dan kualitas pribadi itu sendiri.

1.4 Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.

Munandar menyatakan:

“Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan”¹⁰.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki penilaian yang berbeda-beda terhadap kinerja para karyawannya.

1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara secara spesifik menyebutkan beberapa tujuan dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.¹¹

¹⁰ Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: UI-Press). 2008. hal. 287

¹¹ Mangkunegara. *Op.Cit.* hal. 10

2. Pelatihan

2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Menurut Edy Sutrisno, “pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”¹².

Menurut Dessler dalam Leonardo dkk disebutkan bahwa “pelatihan dapat diartikan sebagai proses memberikan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaan”¹³.

Menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa:

*“Training is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter”*¹⁴

Artinya pelatihan merupakan sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

¹² Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenada Media Grup). 2010. hal. 67

¹³ Leonardo, Adolfina dan Sumarauw. “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”. *Jurnal EMBA*, 2016, Vol.3, No.4, hal.44-54.

¹⁴ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. (Bandung: Refika Aditama). 2009. hal. 43

Selain itu Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, mengemukakan bahwa:

“Pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”¹⁵

Menurut Mathis dan Jackson, pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
2. Pelatihan pekerjaan/teknis
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif.¹⁶

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

¹⁵ Mangkunegara. *Op.Cit.* hal. 44

¹⁶ Robert L Mathis dan John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku ke dua.* (Jakarta: Salemba Empat). 2011. hal. 318

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah upaya pembelajaran yang sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mondy, pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak
2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis
3. Kemajuan Teknologi
4. Kompleksitas Organisasi
5. Gaya Belajar¹⁷

Dukungan Manajemen Puncak merupakan dukungan kepemimpinan puncak sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

Komitmen Para Spesialis dan Generalis, selain dukungan manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama

¹⁷ R Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Sepuluh*. (Jakarta: Erlangga). 2008. hal. 212

pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

Kemajuan Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

Kompleksitas Organisasi yaitu struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya, sehingga para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks tidak seperti yang dikerjakan sebelumnya.

Gaya Belajar, meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang memahami ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan melaksanakan pelatihan.

2.3 Dimensi Pelatihan

Menurut Rae dalam Sofyandi menyebutkan beberapa dimensi dan indikator dari program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan.¹⁸

¹⁸ Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu), 2008. hal. 119

Isi pelatihan merupakan sejauh mana isi kegiatan pelatihan relevan dengan kebutuhan.

Metode pelatihan merupakan apakah instruktur mampu memberi metode yang sesuai dengan situasi peserta.

Sikap dan keterampilan instruktur merupakan keterampilan dan sikapnya mampu mendorong peserta untuk belajar.

Lama waktu pelatihan merupakan seberapa cepat waktu yang dibutuhkan untuk penyampaian materi.

Fasilitas pelatihan merupakan sejauh mana instruktur dapat mengelola dan mengendalikan tempat berlangsungnya kegiatan.

Sedangkan menurut Rivai dimensi dan indikator pelatihan diantaranya:

1. Materi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Pelatih (instruktur)
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan
6. Evaluasi pelatihan.¹⁹

Materi pelatihan, dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

Metode pelatihan, penentuan atau pemilihan metode pelatihan didasarkan atas materi yang disajikan.

¹⁹ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada). 2009. hal.226

Pelatih (instruktur), pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

Peserta pelatihan, agar program dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar siap dilatih.

Sarana pelatihan, semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya hendaknya dipersiapkan secara akurat.

Evaluasi pelatihan, evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur keahlian suatu program untuk menilai output yang sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yaitu:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.²⁰

Instruktur: Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

²⁰ *Ibid.* hal. 47

Peserta: Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Materi: Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

Metode: Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

Tujuan: Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Sasaran: Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah isi pelatihan dengan indikatornya adalah relevansi isi pelatihan dan penguasaan isi pelatihan, metode pelatihan dengan indikatornya adalah metode penyampaian dan metode pelaksanaan kegiatan, sikap dan keterampilan instruktur dengan indikatornya adalah sikap dan keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi, lama waktu pelatihan

dengan indikatornya adalah ketepatan waktu pemberian materi dan kecukupan waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan dengan indikatornya adalah ketersediaan fasilitas dan kenyamanan.

2.4 Tujuan Pelatihan

Dalam melakukan sebuah kegiatan tentunya diperlukan sebuah tujuan, begitu juga dengan pelatihan. Mangkunegara menyebutkan beberapa tujuan dari pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Menghindarkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.²¹

2.5 Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan

Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja sudah banyak dijelaskan oleh para peneliti. Menurut Siagian, dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja

²¹ Mangkunegara. *Op.Cit.* hal.49.

karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.²²

Senada dengan itu, menurut Leonardo dkk, upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.²³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan pelatihan yang efektif dan efisien mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang dapat memungkinkan karyawan tersebut lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja.

Asumsi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Leonardo dkk (2015), Raja (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

²² Sopar Sihar Imanuel Siagian. "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015. hal 2

²³ Leonardo, Adolfina dan Sumarauw. "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado". Jurnal EMBA, 2016, Vol.3, No.4, hal. 2

3. Kompensasi

3.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Menurut Nawawi, “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan”²⁴.

Menurut Rivai, “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”²⁵.

Kemudian Menurut Edy Sutrisno, “kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan”²⁶.

Selain itu Mathis dan Jackson mendefinisikan kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”²⁷.

²⁴ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press). 2008. hal. 315.

²⁵ *Ibid.* hal.741

²⁶ *Ibid.* hal. 181

²⁷ Robert L Mathis dan , John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. (Jakarta: Salemba Empat). 2009. hal.419

Diperkuat oleh Sedarmayanti menyatakan:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional, faktor emosional dan peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan”²⁸.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Flippo dalam Joko Raharjo “*the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*”²⁹

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan suatu bentuk dari pembayaran, penghargaan, ganjaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan komitmennya pada perusahaan semakin meningkat.

Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh upah atau gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan jabatan maupun dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan.

²⁸ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Jakarta : PT. Refika Aditama). 2010. hal. 23

²⁹ Joko Raharjo. *Paradigma Baru Manajemen, Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Platinum). 2013. hal. 109.

3.2 Dimensi Kompensasi

Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan, melainkan juga penting untuk perusahaan. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk mengganti karyawan yang keluar.

Dimensi yang digunakan dalam pemberian kompensasi menurut Husein Umar adalah sebagai berikut:

1. Gaji.
2. Insentif.
3. Bonus.
4. Asuransi.
5. Tunjangan.³⁰

Gaji merupakan imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai.

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

³⁰ Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada). 2007. hal. 16

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum.

Tunjangan merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji dengan indikator besaran atau jumlah serta gaji yang diberikan sesuai dengan waktu, insentif dengan indikatornya adalah ketersediaan dan pemerataan insentif, bonus dengan indikatornya adalah bonus karyawan berprestasi dan besarnya bonus, asuransi dengan indikatornya adalah asuransi karyawan, dan tunjangan dengan indikatornya adalah kesesuaian tunjangan berdasarkan jabatan dan kesesuaian tunjangan berdasarkan lama kerja.

3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
4. Produktifitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi Jabatan Karyawan.³¹

³¹ S.P. Melayu Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara). 2013. hal. 126.

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja: Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

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

Serikat Buruh/Organisasi Karyawan: Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

Produktifitas Kerja Karyawan: Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya: Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

Biaya hidup: Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah akan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah yang diberikan juga akan semakin kecil.

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

3.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Rivai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial
2. Kompensasi Non Finansial.³²

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun.

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan lingkungan kerja, meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

³² *Ibid.* hal. 358

3.5 Tujuan Kompensasi

Kebijakan kompensasi (balas jasa) yang dilakukan oleh perusahaan memiliki beberapa tujuan, sebagaimana Hasibuan telah mengemukakan beberapa tujuan kompensasi yaitu:

1. Ikatan kerja sama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin.³³

Ikatan kerja sama: Pemberian kompensasi akan menjalin ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawan. Jika karyawan mampu mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, maka pimpinan wajib memberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawannya.

Kepuasan kerja: Seorang pimpinan memberikan balas jasa atas kerja keras karyawan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan atas hasil kerjanya.

Pengadaan efektif: Jika jumlah atau besar kompensasi yang diberikan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified akan menjadi lebih mudah dan efektif.

Motivasi: Jika balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya cukup besar, maka karyawan akan lebih mudah termotivasi.

Stabilitas karyawan: Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bersifat adil, layak, serta konsisten, maka tingkat stabilitas karyawan menjadi lebih

³³ S. P. Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara). 2007. hal.121

terjamin, karena tingkat keinginan karyawan untuk melakukan turnover relatif kecil.

Disiplin: Jika besar atau nilai kompensasi yang diberikan perusahaan cukup besar, maka tingkat kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik dan kesadaran karyawan akan peraturan – peraturan juga meningkat.

3.6 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Banyak pendapat mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Kesesuaian antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan bidang pekerjaan telah dikerjakan oleh karyawan sangat diharapkan. Hal ini bertujuan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan baik dari karyawan maupun pihak perusahaan. Menurut Sunyoto dalam penelitian Muatir dkk, kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Selain faktor pelatihan, faktor pemberian kompensasi juga memiliki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.³⁴

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut Handoko dalam penelitian Sopar Siagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program

³⁴ Muatir Muhammad Husen Ernur, Machasin, Marhadi. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru". JOM FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 hal. 2

kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.³⁵ Asumsi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat, karena pada dasarnya kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Selain itu karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja bila pekerjaan mereka merasa dihargai dengan pemberian kompensasi sesuai yang diharapkan, sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.7 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian yang relevan yaitu:

- 1. Ervin Maratur Lumban Raja (2016): Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.**

³⁵ Sopar Sihar Imanuel Siagian. "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015. hal 2

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan akan semakin baik
- b. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. Pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sebesar 14,6%. Sehingga dapat diketahui sebesar 85,4% dijelaskan oleh variabel bebas yang lain.

2. Sopar Sihar Imanuel Siagian (2015) : Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Artinya semakin meningkatkan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Artinya semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Artinya semakin baik motivasi karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya. Artinya disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

**3. Leonardo William Goni, Adolfina dan Jacky Sumarauw (2015):
Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
- b. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pelatihan merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
- c. Penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
- d. kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan variabel tertinggi atau yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

4. Uzma Hafeez (2015): *Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (wilayah kinerja dan perkembangan). Analisis data yang digunakan yaitu korelasi dan analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (wilayah kinerja dan perkembangan).

5. Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015): Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang.
2. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang.

6. Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan (2014): *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**7. Muatir Muhammad Husen Ernur & Machasin Marhadi (2014):
Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel
Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian penjualan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. analisis data yang digunakan yaitu *Path Analysis* (Analisa Jalur). Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah. Artinya adalah semakin meningkat pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir maka akan meningkatkan motivasi karyawan.
- b. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah. Artinya adalah semakin meningkat pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah. Artinya adalah semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

- e. Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru berdasarkan gender.

8. Vivi Mayangsari (2013): Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pelatihan yang dilakukan oleh pemilik industri shuttlecocks dan kompensasi yang diberikan untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan industri kerajinan shuttlecocks Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk.
- b. Pelatihan yang lebih mudah diterima oleh karyawan industri kerajinan shuttlecocks Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk adalah pelatihan *job instruction training* dan yang membutuhkan pengorganisasian yang lebih baik lagi adalah pelatihan *self study*.
- c. Kompensasi yang lebih banyak bisa meningkatkan kinerja karyawan industri kerajinan shuttlecocks Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk adalah kompensasi non finansial yakni adanya suasana kerja yang nyaman. Sedangkan kompensasi finansial yang berupa bonus memerlukan pengelolaan agar lebih efektif lagi.

- d. Pelatihan yang dilakukan dengan berbagai metode dalam industri kerajinan shuttlecocks di Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk mampu meningkatkan kinerja karyawan lebih banyak daripada kompensasi yang diberikan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

9. Lia Fauziah (2013): Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.
- b. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang
- c. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang
- d. Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

10. Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran & Hamidah Nayati Utami (2013): Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.
- b. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi karyawan terhadap pelatihan yang diikuti karyawan.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan dua variabel ini juga positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan .
- d. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

11. Yerri Suryoadi & Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si (2012): Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001, semakin meningkatkan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012. Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang bersifat positif artinya semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan

12. Musriha (2012): Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Motivasi (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh serempak dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi atau uji F pengaruh serempak antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah signifikan karena nilai P Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- b. Motivasi (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi atau uji t pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah signifikan karena nilai P Sig dibawah 0,05.

Berdasarkan beberapa penelitian yang relevan sebagaimana yang telah diuraikan diatas maka dapat dibuat matriks penelitian dengan asumsi variabel bebas yang peneliti ajukan ada pada matriks tabel II.1 dibawah ini.

Tabel II.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Penulis Tahun	Judul	Variabel		
			PL	KM	K
1	Ervin Maratur Lumban Raja (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.	√	√	√
2	Sopar Sihar Imanuel Siagian (2015)	Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	√	√	√
3	Leonardo William Goni, Adolfina dan Jacky Sumarauw (2015)	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	√	√	√
4	Uzma Hafeez (2015)	<i>Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)</i>	√	-	√
5	Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)	√	√	√
6	Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan (2014)	<i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)</i>	-	√	√
7	Muatir Muhammad Husen Ernur & Machasin Marhadi (2014)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.	√	√	√
8	Vivi Mayangsari (2013)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk	√	√	√
9	Lia Fauziah (2013)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang	√	√	√

10	Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran & Hamidah Nayati Utami (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan	√	√	√
11	Yerri Suryoadi & Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si (2012)	Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang	√	√	√
12	Musriha (2012)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo	√	√	√

Keterangan :

PL : Pelatihan

KM : Kompensasi

K : Kinerja

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat kesamaan antara variabel bebas dan variabel terikat terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya.

3.8 Kerangka Pemikiran

Agar para karyawan dapat menjalankan *jobdesc* dengan baik maka perlu dilakukan suatu pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.³⁶

³⁶ Mangkunegara. *Op.Cit.* hal. 44

Dengan pelatihan memungkinkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan juga dapat membuat karyawan benar-benar mengetahui tentang *jobdesc* yang dikerjakan khususnya bagi karyawan baru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan pelatihan yang efektif dan efisien mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang dapat dimungkinkan membuat karyawan tersebut lebih trampil dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Asumsi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Leonardo dkk (2015), Raja (2016) dan Fauziah (2013) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

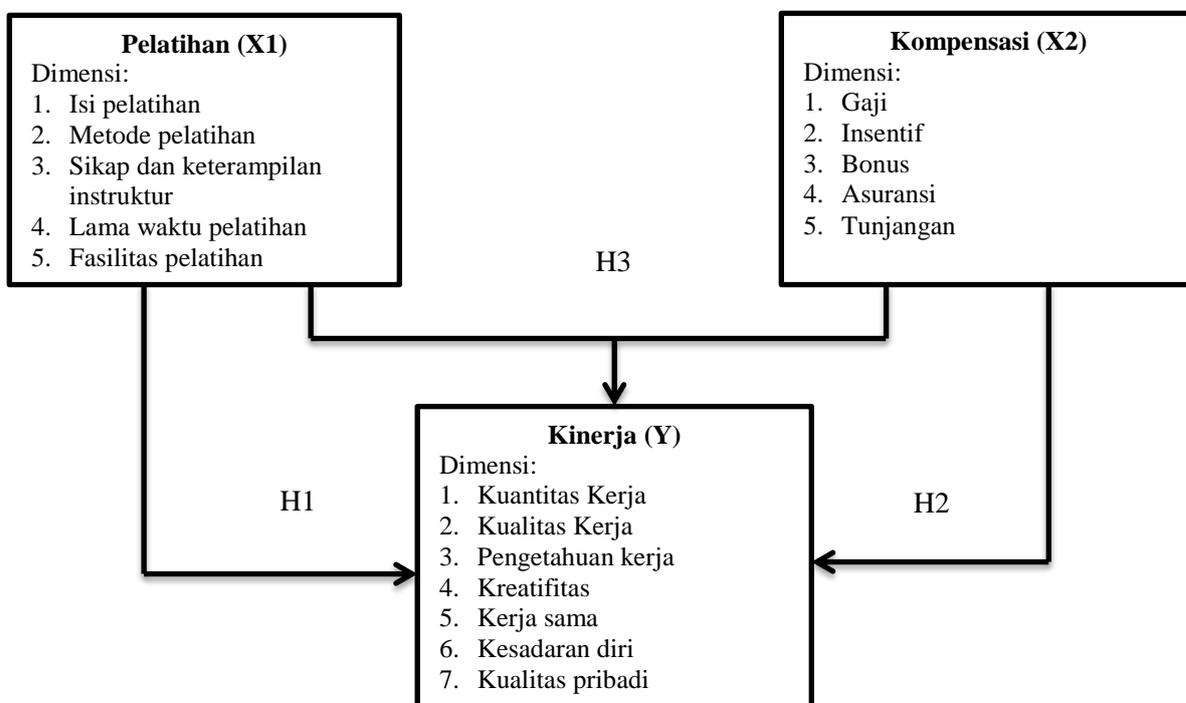
Selain itu kesesuaian antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan bidang pekerjaan telah dikerjakan oleh karyawan sangat diharapkan. Hal ini bertujuan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan baik dari karyawan maupun pihak perusahaan dan bias saling menerima dengan baik. Menurut Edy Sutrisno, “kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan”³⁷. Dengan pemberian kompensasi yang adil sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat, karena pada dasarnya kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Selain itu karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja bila pekerjaan mereka merasa dihargai dengan pemberian

³⁷ *Ibid.* hal. 181

kompensasi sesuai yang diharapkan. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharap dapat memotivasi karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diasumsikan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Asumsi tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Leonardo dkk (2015), Raja (2016), Siagian (2015) dan Fauziah (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian akan digambarkan seperti pada gambar II.1 berikut.



Gambar II.1 Model Penelitian

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2017

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Pelatihan

X_2 : Variabel Bebas = Kompensasi

Y : Variabel Terikat = Kinerja

—————→ = Arah Hubungan Variabel

3.9 Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H1) :

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumnas.

H_a : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumnas.

Hipotesis 2 (H2) :

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumnas.

H_a : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumnas.

Hipotesis 3 (H3) :

H_0 : Pelatihan dan kompensasi tidak dapat memprediksi kinerja karyawan Perumnas.

H_a : Pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan Perumnas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil Perusahaan

PERUMNAS adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah.

Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pionier dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah.

Sejak tahun 2010 hingga kini, Perum Perumnas menuju National Housing & Urban Corporation dengan menjadi pelaku utama penyedia perumahan dan permukiman di Indonesia. Mencanangkan target pembangunan 100.000 rumah/tahun.

Selama berdiri kurang lebih 42 tahun, Perum Perumnas juga telah berhasil membangun hubungan baik dengan rekanan kerja, seperti PT Bakrie Pangripta Loka, PT Jakarta Propertindo Jakprodan PT Perkebunan Nusantara II (PT PN II) dalam membangun berbagai produk Perum Perumnas, yaitu perumahan,

apartemen, hotel, rusunami, serta rusunawa dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal yang layak.

Sebagai BUMN pengembang dengan jangkauan usaha nasional, Perumnas mempunyai 7 Wilayah usaha Regional I sampai dengan VII dan Regional Rusunawa. Perum Perumnas Kantor Pusat berlokasi di Jl. D.I. Panjaitan Kav.11, Jakarta Timur, DKI Jakarta.

Helvetia Medan, Ilir Barat Palembang, Banyumanik Semarang, Tamalanrea Makasar, Dukuh Menanggal Surabaya, Antapani Bandung adalah contoh permukiman skala besar yang pembangunannya dirintis Perumnas. Kawasan Permukiman tersebut kini telah berkembang menjadi "Kota Baru" yang prospektif. Selain itu, Depok, Bogor, Tangerang, dan Bekasi juga merupakan "Kota Baru" yang dirintis Perumnas dan kini berkembang pesat menjadi kawasan strategis yang berfungsi sebagai penyangga ibukota.

2. Visi dan Misi Perumnas

2.1 Visi Perumnas

"Menjadi Pengembang Permukiman dan Perumahan Rakyat Terpercaya di Indonesia"

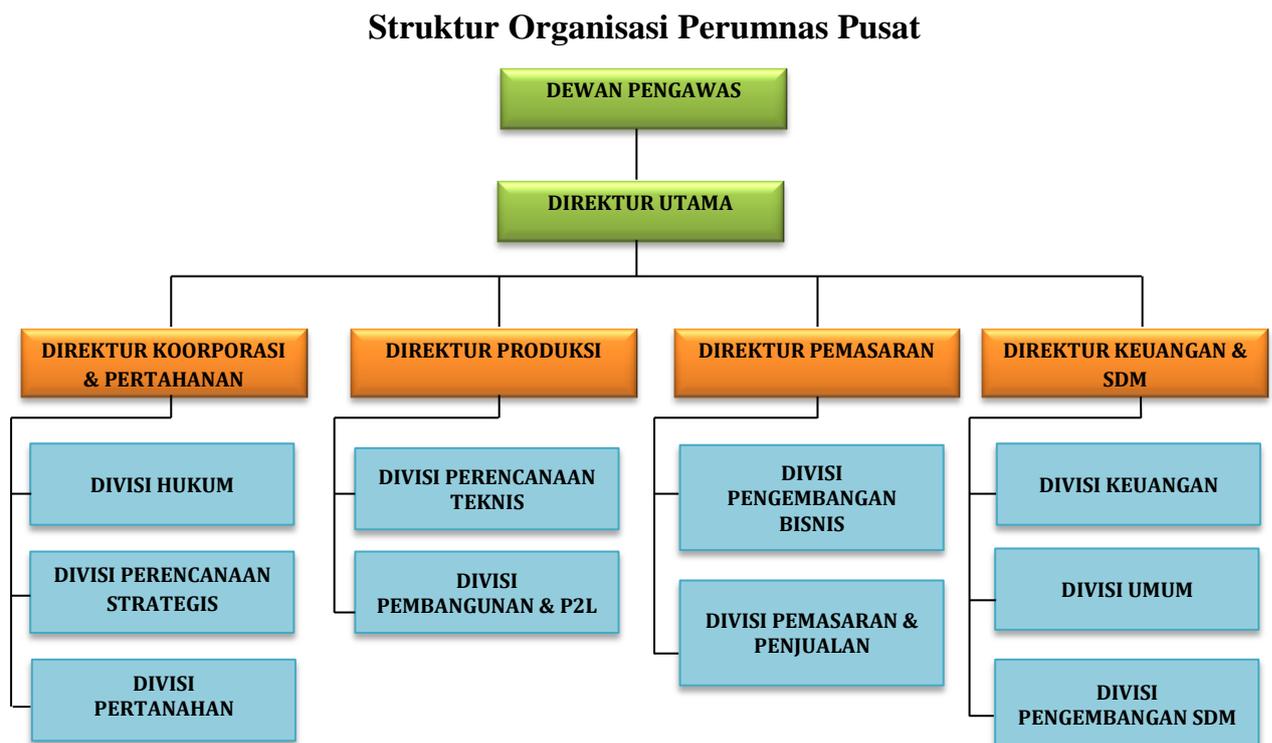
2.2 Misi Perumnas

- Mengembangkan perumahan dan permukiman yang bernilai tambah untuk kepuasan Pelanggan
- Meningkatkan profesionalitas, pemberdayaan dan kesejahteraan Karyawan

- Memaksimalkan nilai bagi Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lain
- Mengoptimalkan sinergi dengan Mitra Kerja, Pemerintah, BUMN dan Instansi lain
- Meningkatkan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai kelancaran aktivitas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.



Gambar III.1 Struktur Organisasi Perumnas Pusat

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di Perumnas Pusat yang beralamat di Jalan D.I. Panjaitan Kav. 11, Wisma Perumnas, Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 8 Desember 2016.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan *explanatory*. Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara actual.²⁸ Sugiyono menyatakan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain.²⁹ Dalam hal ini penelitian *explanatory* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner. Data pada penelitian ini dianalisa secara statistik dengan menggunakan regresi linear berganda.

²⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta). 2010. hal. 9

²⁹ *Ibid.* hal. 9

C. Sumber Data, Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data³⁰. Sumber data primer yang digunakan meliputi wawancara dan kuesioner pada karyawan Perumnas Pusat. Sedangkan, sumber data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data³¹. Sumber data sekunder yang yaitu struktur organisasi dan data penilaian kinerja karyawan Perumnas Pusat.

2. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan³². Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Perumnas Pusat, Jakarta Timur periode 2017 yang berjumlah 185 karyawan, tetapi dengan tidak menggunakan sampel kepada atasan maka populasi pada penelitian ini berjumlah 174 karyawan. Adapun jumlah pada tiap divisinya dapat dilihat pada tabel berikut.

³⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta). 2015. hal. 223

³¹ *Ibid*, hal. 22

³² *Ibid*. hal.81

Tabel III.1 Jumlah Karyawan Perumnas Pusat, Jakarta Timur

Nama Bagian	Jumlah
Divisi Hukum	12 orang
Divisi Perencanaan Strategis	16 orang
Divisi Pertanahan	14 orang
Divisi Perencanaan Teknis	29 orang
Divisi Pembangunan & P2L	18 orang
Divisi Pengembangan Bisnis	13 orang
Divisi Pemasaran & Penjualan	15 orang
Divisi Keuangan	17 orang
Divisi Umum	24 orang
Divisi Pengembangan SDM	16 orang
Total	174 orang

Sumber: Data Internal Perumnas, 2017

3. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah pada karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³³ Sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{174}{1 + 174(0.05)^2}$$

$$= 121.25 = 121$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

³³ Sekaran dan Bougie. *Research Methods for Business: A skill-Building Approach Sixth Edition*. (West Sussex). 2013. hal. 241

e = Batas toleransi kesalahan atau *error tolerance* (simpangan baku yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 5%)

Dari rumus diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak **121** orang.

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah.³⁴

Karena populasi dalam penelitian ini sesuai divisi atau bidang pekerjaan, maka dari jumlah sampel tersebut akan dicari jumlah sampel tiap divisinya dengan rumus proporsional yaitu:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Dimana:

n_i = jumlah sampel tiap stratum

N_i = jumlah populasi tiap stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

n = jumlah sampel seluruhnya³⁵

³⁴ Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta). 2010. hal. 139

³⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta). 2016. hal. 90

Tabel III.2 Sampel Per Divisi

No.	Divisi	Sampel Per Divisi
1.	Divisi Hukum	8 responden
2.	Divisi Perencanaan Strategis	11 responden
3.	Divisi Pertanahan	10 responden
4.	Divisi Perencanaan Teknis	20 responden
5.	Divisi Pembangunan & P2L	13 responden
6.	Divisi Pengembangan Bisnis	9 responden
7.	Divisi Pemasaran & Penjualan	10 responden
8.	Divisi Keuangan	12 responden
9.	Divisi Umum	17 responden
10.	Divisi Pengembangan SDM	11 responden
Total		121 responden

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

D. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1.1 Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen³⁶. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2).

1.2 Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel dependen atau terikat sering disebut *output*, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

³⁶ Sugiyono. *Op.Cit.* hal.39

variabel bebas³⁷. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel III.3 Operasional Variabel

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	
<p>Pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>Andrew E. Sikula, Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2009), Sutrisno (2010), Mathis dan Jackson (2011)</p>	Isi pelatihan	1. Relevansi isi pelatihan 2. Penguasaan isi pelatihan	1 2	<i>Likert</i>	
	Metode pelatihan	3. Metode penyampaian 4. Kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan	3 4	<i>Likert</i>	
	Sikap dan keterampilan instruktur	5. Sikap instruktur dalam menyampaikan materi 6. Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi	5	<i>Likert</i>	
			6		
	Lama waktu pelatihan	7. Ketepatan waktu pemberian materi 8. Kecukupan waktu pelatihan	7	<i>Likert</i>	
			8		
	Fasilitas pelatihan	9. Ketersediaan fasilitas 10. Kenyamanan	9	<i>Likert</i>	
			10		
	<p>Kompensasi merupakan suatu bentuk dari pembayaran, penghargaan, ganjaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan agar produktivitas kerja semakin meningkat dan komitmennya pada perusahaan semakin meningkat.</p> <p>Mathis dan Jackson (2009), Nawawi (2008), Sutrisno (2010) dan Rivai (2009)</p>	Gaji	1. Besaran atau jumlah	11	<i>Likert</i>
			2. Gaji yang diberikan sesuai waktu	12	
Insentif		3. Ketersediaan insentif 4. Pemerataan insentif	13	<i>Likert</i>	
			14		
Bonus		5. Bonus bagi karyawan berprestasi 6. Besarnya bonus	15	<i>Likert</i>	
			16		
Asuransi		7. Asuransi karyawan	17,18	<i>Likert</i>	
Tunjangan		8. Kesesuaian tunjangan berdasarkan jabatan 9. Kesesuaian tunjangan berdasarkan lama kerja	19	<i>Likert</i>	
			20		

³⁷ Sugiyono. *Op.Cit.* hal. 39

<p>Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara individu atau kelompok karyawan yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan pemanfaatan waktu secara maksimal.</p> <p>Robbins (2006), Moehariono (2012), dan Mangkunegara (2012)</p>	Kuantitas Kerja	1. Volume pekerjaan 2. Waktu kerja	<i>Interval</i>
	Kualitas Kerja	3. Proses pekerjaan 4. Hasil kerja	
	Pengetahuan Kerja	5. Keahlian 6. Pengalaman	
	Kreatifitas	7. Inovasi 8. Metode kerja	
	Kerja sama	9. Dukungan 10. Komunikasi dengan rekan kerja	
	Kesadaran diri	11. Tanggung jawab 12. Kesadaran untuk bekerja	
Kualitas Pribadi	13. Kepribadian 14. Integritas		

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2017

2. Skala pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.³⁸

Skala likert 1-5 digunakan untuk variabel pelatihan dan kompensasi. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan menggunakan data dari perusahaan yang berskala interval. Adapun bentuk skala likert interval yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel III.4 Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

³⁸ Riduwan & Kuncoro. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. (Bandung: Alfabeta). 2014. hal 20

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diterima oleh peneliti dan langsung diolah (*experimental source*).³⁹ Hal ini merujuk kepada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, diantaranya:

1.1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan isu-isu penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur (*structured interview*) dan wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*).

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan ditanyakan kepada responden. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Dalam

³⁹ Anderson et al. *Statistics For Business and Economics Tenth Edition*. (Thomson South-Western). 2012. hal. 8.

wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait dengan penelitian dengan spontan dan acak.⁴⁰

1.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁴¹ Kuesioner akan disebarakan secara langsung kepada para responden yaitu karyawan Perumnas Pusat. Di dalam kuesioner, terdapat beberapa pernyataan yang diajukan oleh peneliti untuk dijawab oleh responden dengan menggunakan skala pengukuran skala likert, dimana setiap angka yang diajukan akan memiliki makna. *Range* yang digunakan adalah 1 sampai dengan 5 dengan makna bahwa 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Kurang Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju).

2. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder (*existing source*) adalah data yang sudah tersedia dan diperoleh dari suatu perusahaan atau organisasi. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapatkan dari beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari Perumnas, seperti struktur organisasi, data kehadiran dan

⁴⁰ Sugiyono, *op cit.*, hal. 194-197

⁴¹ Sugiyono, *op cit.* hal.199

ketepatan waktu selama 5 tahun terakhir serta data penilaian kinerja karyawan Perumnas. Kinerja karyawan berupa nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, yang antara lain:

Tabel III.5
Bobot Skor Penilaian Kinerja Perumnas

Nilai	Kategori	Skor
90 – 100	B+ sampai A	5
80 – 89	B	4
70 – 79	C sampai B-	3
60 – 69	C-	2
≤60	E sampai D	1

Sumber: Data Perumnas, 2017

Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, *survey* sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan melalui media internet guna memperoleh data sekunder yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

F. Metode Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

Agar kuesioner dapat digunakan sebagai instrument penelitian maka kuesioner tersebut harus memenuhi uji kualitas data yang terdiri dari:

1.1 Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Valid berarti *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁴²

⁴² *Ibid.* hal 121.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment* atau *Product Coefficient (Pearson's Coefficient of Correlation)* dengan bantuan program SPSS seri 22. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila koefisien korelasi yang dihasilkan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrumen penelitian. Koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel⁴³

1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono, instrument yang reliabel merupakan instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁴⁴. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan rumus *Crombach's alpha*. Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika nilai *Crombach's alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai

⁴³ Muhidin dan Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. (Bandung: Penerbit Pustaka Setia). 2007, hal. 123.

⁴⁴ *Ibid.* hal 121

Cronbach's alpha < 0,6⁴⁵. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai Cronbach's Alpha yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total⁴⁶

Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan pengujian konsistensi instrumen yang sangat populer digunakan untuk penelitian. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.⁴⁷

2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini juga menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

⁴⁵ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. (Semarang: UNDIP). 2012. hal. 47

⁴⁶ *Ibid.* hal. 128

⁴⁷ Sekaran dan Bougie, *Op.Cit.*, hal.293

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi.⁴⁸ Data merupakan hasil penelitian ini yang di dapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 121 karyawan

Hasil dari jawaban yang berasal dari kuesioner yang disebarkan kepada responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{49}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 20 \times 5 = 100 \text{ (} 100/100 \times 100.00\% \text{)} = 100.00\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 20 \times 1 = 20 \text{ (} 20/100 \times 100.00\% \text{)} = 20.00\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100.00\% - 20.00\% = 80.00\% \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (K)} = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= R/K \\ &= 80/5 \\ &= 16.00\% \end{aligned}$$

$$\text{Skor standar} = 100.00\% - 16.00\% = 84.00\%$$

⁴⁸ Sugiyono, *op cit* hal. 206-20

⁴⁹ Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 12 Juli 2017 Pukul 16.30 WIB)

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, maka penulis mengacu penafsiran data dalam tabel sebagai berikut:

Tabel III.6
Bobot Skor Kriteria Variabel Pelatihan

Persentase Jumlah Skor yang Menjawab Negatif	Kriteria
16.00% - 36.00%	Tidak Efektif
36.01% - 56.00%	Kurang Efektif
56.01% - 76.00%	Cukup Efektif
76.01% - 96.00%	Efektif
96.01% - 100.00%	Sangat Efektif

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

Tabel III.7
Bobot Skor Kriteria Variabel Kompensasi

Persentase Jumlah Skor yang Menjawab Negatif	Kriteria
16.00% - 36.00%	Tidak Layak
36.01% - 56.00%	Kurang Layak
56.01% - 76.00%	Cukup Layak
76.01% - 96.00%	Layak
96.01% - 100.00%	Sangat Layak

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisa lebih lanjut maka data tersebut harus memenuhi uji prasyarat analisis. Begitu juga dalam melakukan uji regresi linear berganda, diperlukan uji prasyarat analisis yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari:

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau

setidaknya mendekati normal⁵⁰. Untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah dua variabel (variabel X atas variabel Y) memiliki hubungan yang linier. Pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria uji linearitas adalah apabila r (*probability value/critical value*) $<$ dari tingkat signifikansi α 0,05, maka distribusi berpola linier. Dalam hal lainnya, distribusi tidak berpola linier.⁵¹

3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Terjadinya multikolinieritas dapat disebabkan oleh adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pada model regresi, adanya multikolinieritas dapat dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF), dimana jika nilai

⁵⁰ Ghozali. *op cit.* hal. 47

⁵¹ Muhidin dan Abdurahman, *op cit* hal. 98

$tolerance \geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 5$ maka model regresi tersebut tidak ada multikolinieritas, begitu juga sebaliknya jika nilai $tolerance \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 5$ maka model regresi tersebut terindikasi terjadi multikolinieritas.⁵²

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.⁵³

⁵² Ghozali, *op.cit.* hal. 105

⁵³ Ghozali, *op.cit.*, hal.139

4. Uji Analisis Regresi

4.4.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel.⁵⁴

Model matematis dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

4.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear digunakan untuk mengetahui besarnya masing-masing pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.⁵⁵

⁵⁴ Abdurahman M dan Muhidin S A, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal. 187

⁵⁵ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendasaran* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010). hal.61

Adapun persamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas

X_2 = Variabel bebas

4.4.3 Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja).⁵⁶

Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

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

Di mana:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

⁵⁶ Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat). 2011. hal. 138

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis 1 (H1) :

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas.

H_a : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas.

2. Hipotesis 2 (H2) :

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas.

Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t_{\text{hitung}} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t \text{ tabel}$ atau $< -t \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

4.4.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F (uji kelayakan model) digunakan untuk menguji model secara keseluruhan dimana variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat.⁵⁷

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{MS_{\text{reg}}}{MS_{\text{err}}} = \frac{SS_{\text{reg}} / df_{\text{reg}}}{SS_{\text{err}} / df_{\text{err}}} = \frac{SSR / k}{SSE / (N - k - 1)}$$

⁵⁷ Ken Black. *Applied Business Statistics 7th Editions*. 2013. hal. 531-532

Keterangan:

MS : mean square

SS : sum of squares

df : degrees of freedom

k : number of independent variables

N : number of observations

3. Hipotesis 3 (H3) :

H₀ : Pelatihan dan kompensasi tidak dapat memprediksi kinerja karyawan Perumnas.

H_a : Pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan Perumnas.

Kriteria pengujian:

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa

besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.⁵⁸

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

⁵⁸ Duwi Priyatno, *op.cit*, hal. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

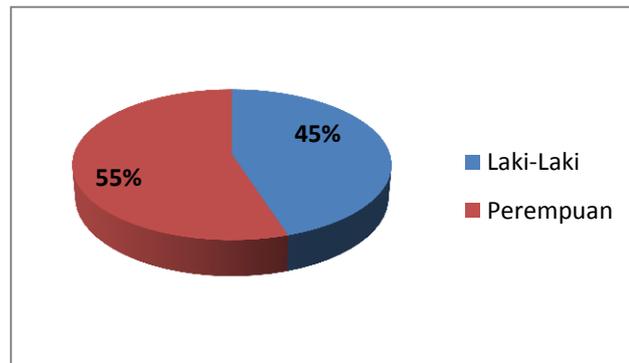
Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Perumnas Pusat yang berjumlah 121 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat Jakarta Timur.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, serta masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan Jenis Kelamin, yang dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:



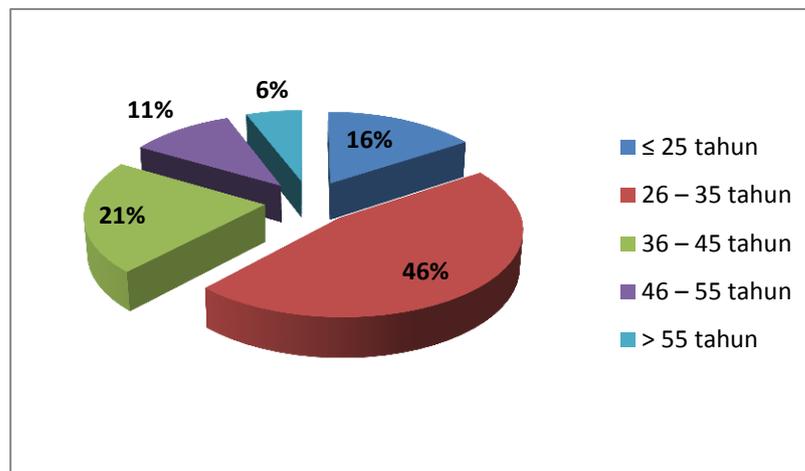
Gambar IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar IV.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin perempuan yaitu 67 orang (55%) dibanding dengan laki laki yang hanya 54 orang (45%). Dalam menyelesaikan pekerjaan banyak dibutuhkan kesabaran, ketelitian, ulet, rapi dan lain lain.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia bisa menentukan pengalaman dari seorang karyawan. Usia dalam keterkaitannya juga sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Perbedaan usia juga membedakan persepsi seorang karyawan terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berfikir. Usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi lima bagian oleh peneliti.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan Usia, yang dapat dilihat pada Gambar IV.2 berikut:



Gambar IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

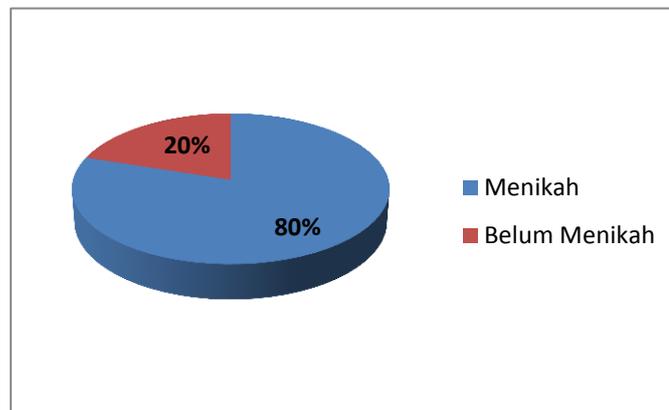
Berdasarkan Gambar IV.2 dapat dilihat bahwa terdapat 19 orang (16%) yang berusia kurang dari sama dengan 25 tahun, 56 orang (46%) yang berusia antara 26 tahun sampai 35 tahun, 26 orang (21%) yang berusia antara 36 tahun sampai 45 tahun, sebanyak 13 responden (11%) yang berusia antar 46 tahun sampai 55 tahun dan hanya ada 7 orang (6%) yang berusia diatas 55 tahun. Pada usia 26 tahun sampai 35 tahun, menunjukkan bahwa karyawan pada usia tersebut merupakan usia produktif dimana karyawan lebih giat dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi dan bisa mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan dalam keterkaitannya dengan perilaku individu adalah berkaitan bentuk tanggung jawab individu terhadap keluarganya.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria

responden berdasarkan status perkawinan yang dapat dilihat pada Gambar IV.3 berikut:



Gambar IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

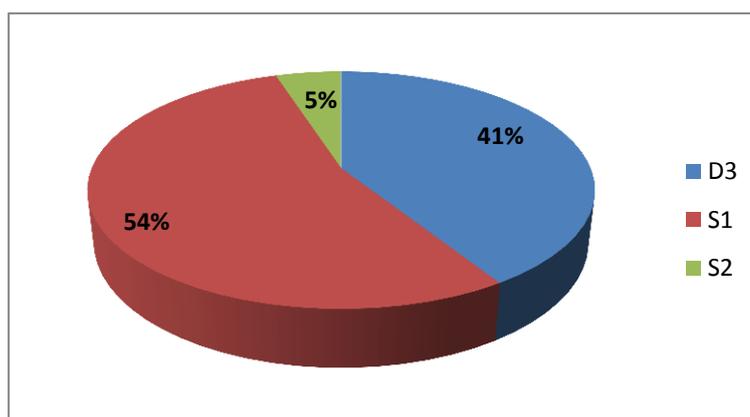
Berdasarkan Gambar IV.3 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status menikah yaitu sebanyak 97 orang (80%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 24 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perumnas Pusat sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam

melakukan pekerjaan. Keterbatasan pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam menentukan hasil pekerjaan yang diinginkan. Tingkat pendidikan seorang karyawan berhubungan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan pendidikan, yang dapat dilihat pada Gambar IV.4 berikut:



Gambar IV.4

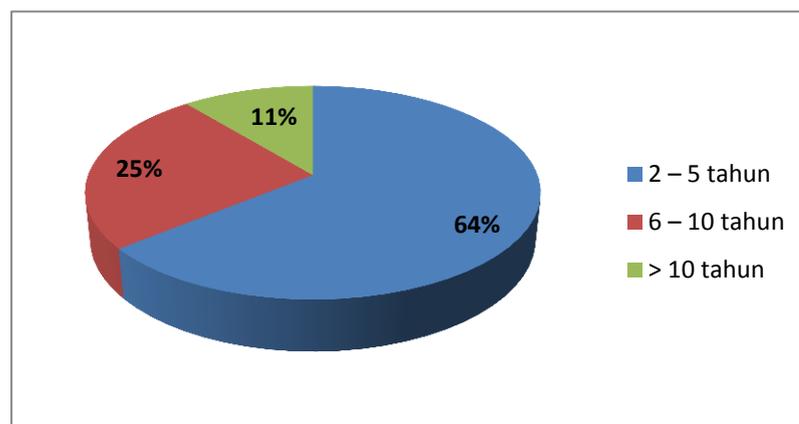
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada gambar IV.4 diatas terlihat bahwa kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan S1 sebanyak 65 orang (54%), kemudian D3 sebanyak 50 orang (41%) dan S2 hanya sebanyak 6 orang (5%). Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan yang berpendidikan sarjana memiliki wawasan lebih luas serta pandangan atau visioner dalam memajukan perusahaan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja atau lama bekerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seseorang karyawan. Responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan *job description* yang lebih baik. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masa kerja, yang dapat dilihat pada Gambar IV.5 berikut.



Gambar IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Gambar IV.5 diatas, rata-rata karyawan Perumnas Pusat, telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 80 orang (64%). Masa kerja terbesar kedua adalah lebih dari 10 tahun sebanyak 35 orang (25%) dan responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 6 orang (5%). Hal ini

menunjukkan pada masa kerja 6-10 tahun lebih banyak dikarenakan adanya mutasi karyawan untuk mengembangkan jenjang karir yang lebih baik.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

1. Hasil Pengujian Instrumen

1.1 Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan tetap Perumnas, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment* atau *Product Coefficient* (*Pearson's Coefficient of Correlation*) yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 20 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)			
1	0,563	0,361	valid
2	0,799	0,361	valid
3	0,660	0,361	valid
4	0,636	0,361	valid
5	0,448	0,361	valid
6	0,764	0,361	valid
7	0,550	0,361	valid
8	0,469	0,361	valid
9	0,816	0,361	valid
10	0,416	0,361	valid
Kompensasi (X_2)			
1	0,764	0,361	valid
2	0,569	0,361	valid
3	0,793	0,361	valid
4	0,509	0,361	valid
5	0,708	0,361	valid
6	0,474	0,361	valid
7	0,509	0,361	valid
8	0,659	0,361	valid
9	0,668	0,361	valid
10	0,425	0,361	valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel pelatihan dan kompensasi. Butir pernyataan dalam variabel pelatihan dan kompensasi valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat

disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,822	Reliabel
Kompensasi	0,819	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.2, diperoleh nilai cronbach's alpha pada variabel pelatihan yaitu 0,822 dan pada variabel kompensasi yaitu 0,819. Jadi, instrumen dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

2. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner data penilaian kinerja yang disebarakan kepada 121 karyawan serta untuk data penilaian didapat dari Perumnas Pusat yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Pada variabel kinerja, peneliti menggunakan data sekunder yang didapat langsung dari bagian sumber daya manusia. Jumlah pernyataan untuk variable pelatihan sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 1-10, kompensasi sebanyak 10 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 11-20, dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk kurang setuju, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

2.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dimana variabel ini diukur melalui data sekunder penilaian kinerja karyawan Perumnas Pusat. penilaian kinerja karyawan dalam hal ini meliputi 4 aspek atau indikator. Secara keseluruhan penilaian kinerja karyawan Perumnas Pusat dapat dilihat dalam statistik deskripsi berikut.

Tabel IV.3**Kriteria Rata-Rata Penilaian Kinerja**

Rata-Rata Skor	Kriteria
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.81 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.40	Cukup Rendah
3.41 - 4.20	Tinggi
4.21 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2017

Tabel IV.4**Analisis Deskriptif Kinerja****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	121	2,21	4,29	3,1314	,25292
Valid N (listwise)	121				

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.4 nilai rata-rata kinerja karyawan Perumnas Pusat yaitu 3,1314 dapat dikategorikan cukup rendah.

2.2.2 Analisis Deskriptif Pelatihan

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu pelatihan, yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-10. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi. Hasil Analisis deskripsi jawaban kuesioner variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut.

Tabel IV.5
Bobot Skor Kriteria Variabel Pelatihan

Persentase Jumlah Skor yang Menjawab Negatif	Kriteria
16.00% - 36.00%	Tidak Efektif
36.01% - 56.00%	Kurang Efektif
56.01% - 76.00%	Cukup Efektif
76.01% - 96.00%	Efektif
96.01% - 100.00%	Sangat Efektif

Tabel IV.6
Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%	Total
Dimensi Isi pelatihan											
1	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	0	0,0%	37	30,6%	69	57,0%	14	11,6%	1	0,8%
2	Saya menguasai dengan baik materi pelatihan yang diberikan	3	2,5%	47	38,8%	60	49,6%	11	9,1%	0	0,0%
	Rata-rata		1,3%		34,7%		53,3%		10,3%		0,4%
Dimensi Metode pelatihan											
3	Metode penyampaian yang diberikan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengerti	0	0,0%	33	27,3%	75	62,0%	13	10,7%	0	0,0%
4	Metode yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan	0	0,0%	42	34,7%	63	52,1%	15	12,4%	1	0,8%
	Rata-rata		0,0%		31,0%		57,0%		11,6%		0,4%
Dimensi Sikap dan keterampilan instruktur											
5	Instruktur pelatihan dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	2	1,7%	40	33,1%	47	38,8%	31	25,6%	1	0,8%
6	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	1	0,8%	41	33,9%	48	39,7%	31	25,6%	0	0,0%
	Rata-rata		1,3%		33,5%		39,2%		25,6%		0,4%
Dimensi Lama waktu pelatihan											
7	Semua materi bisa disampaikan dengan tepat waktu	0	0,0%	26	21,5%	79	65,3%	16	13,2%	0	0,0%
8	Instruktur sangat efisien dalam memanfaatkan waktu	0	0,0%	34	28,1%	60	49,6%	26	21,5%	1	0,8%
	Rata-rata		0,0%		24,8%		57,4%		17,4%		0,4%

Dimensi Fasilitas pelatihan											
9	Fasilitas pelatihan yang dibutuhkan (instruktur yang berpengalaman, speaker, dll) telah memadai	1	0.8%	46	38,0%	58	47,9%	15	12,4%	1	0.8%
	Fasilitas pendukung (wifi, konsumsi, dll) pada pelatihan telah memadai	0	0.0%	34	28,1%	71	58,7%	15	12,4%	1	0.8%
10	Rata-rata		0,4%		33,1%		53,3%		12,4%		0,8%
	Rata-rata Variabel Pelatihan		0,6%		31,4%		52,1%		15,5%		0,5%

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Ms. Excel 2010

Berdasarkan tabel IV.6 diatas memperlihatkan bahwa rata-rata variabel pelatihan menunjukkan mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 52,1%. Angka tersebut didapatkan dari rata-rata kelima dimensi pelatihan yaitu isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan. Diantara kelima dimensi pelatihan yang ada, dimensi lama waktu pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel pelatihan ditunjukkan dengan persentase jawaban kurang setuju sebesar 57,4%, kemudian diikuti metode pelatihan sebesar 57,0%, lalu isi pelatihan dan fasilitas pelatihan sebesar 53,5%, serta sikap dan keterampilan instruktur sebesar 39,2%.

Pada dimensi lama waktu pelatihan responden mendominasi dengan menjawab kurang setuju, yaitu dengan persentase sebesar 57,4%, kemudian untuk jawaban tidak setuju sebesar 24,8%, untuk jawaban setuju sebesar 17,4%, sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,4%, dan untuk jawaban sangat setuju sebesar 0,0%. Besarnya persentase dimensi lama waktu pelatihan disebabkan oleh indikator ketepatan waktu pemberian materi sebesar 65,3%, ini menunjukkan bahwa materi yang diterima oleh karyawan

kurang sesuai dengan jadwal yang tertera sehingga banyak waktu yang tidak efisien.

Dimensi kedua yaitu metode pelatihan. Dengan jumlah responden yang menjawab kurang setuju sebesar 57,0%, diikuti jawaban tidak setuju sebesar 31,0%, jawaban setuju sebesar 11,6% dan jawaban sangat setuju 0,4%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,0%. Besarnya persentase dimensi metode pelatihan disebabkan oleh indikator metode penyampaian sebesar 62,0%, ini menunjukkan metode penyampaian dalam pelatihan yang diterima oleh karyawan kurang menarik dikarenakan terlalu banyaknya teori sehingga karyawan merasa bosan.

Pada dimensi ketiga yaitu isi pelatihan. Dengan jumlah responden yang menjawab kurang setuju sebesar 53,3%, diikuti jawaban tidak setuju sebesar 34,7%, jawaban setuju sebesar 10,3% dan jawaban sangat setuju sebesar 0,4%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,3%. Besarnya persentase dimensi isi pelatihan disebabkan oleh indikator relevansi pelatihan sebesar 57,0%, ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Dimensi keempat yaitu fasilitas pelatihan. Dengan jumlah responden yang menjawab kurang setuju sebesar 53,3%, diikuti jawaban tidak setuju sebesar 33,1%, jawaban setuju sebesar 12,4% dan jawaban sangat setuju sebesar 0,8%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,4%. Besarnya persentase dimensi fasilitas pelatihan disebabkan oleh indikator ketersediaan fasilitas sebesar 58,7%, ini menunjukkan bahwa ketersediaan

fasilitas dalam pelatihan belum memadai contoh kecilnya yaitu wifi, sehingga karyawan kesulitan dalam mengembangkan materi yang diterima.

Pada dimensi terakhir mengenai sikap dan keterampilan instruktur dimana responden memilih jawaban kurang setuju dengan persentase sebesar 39,2%%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 33,5%, selanjutnya untuk jawaban setuju dengan persentase sebesar 25,6%, dan jawaban sangat setuju sebesar 0,4%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,3%. Besarnya persentase dimensi sikap dan keterampilan instruktur disebabkan oleh indikator keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi sebesar 39,7%, ini menunjukkan bahwa instruktur kurang cakap dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga karyawan merasa kurang memahami dengan isi materi yang ada.

Dari total keseluruhan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,1% jawaban rata-rata variabel pelatihan, angka tersebut dilihat pada bobot skor kriteria dengan range 36.01% - 56.00%, artinya pelatihan yang ada kurang efektif. Pelatihan yang baik dan efektif harus didukung dengan beberapa hal, seperti metode pelatihan yang diberikan oleh instruktur, materi pelatihan yang diberikan, dan lain-lain. Selain metode pelatihan, isi materi dan fasilitas dalam pelatihan juga harus diperhatikan.⁵⁹

Diantara beberapa penyebab pelatihan yang kurang efektif yaitu dilihat dari dimensi lama pelatihan bahwa materi yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan jadwal yang tertera sehingga banyak waktu

⁵⁹ Randall S & Jackson Susan E. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Keenam*. (Jakarta: Erlangga). 2008. hal. 325

yang tidak efisien. Penyebab kedua dilihat dari dimensi metode pelatihan bahwa metode penyampaian dalam pelatihan yang diterima oleh karyawan kurang menarik dikarenakan terlalu banyaknya teori sehingga karyawan merasa bosan. Penyebab ketiga dilihat dari dimensi isi pelatihan bahwa materi pelatihan yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Penyebab keempat dilihat dari dimensi fasilitas pelatihan bahwa ketersediaan fasilitas dalam pelatihan belum memadai. Kemudian penyebab terakhir dilihat dari dimensi sikap dan keterampilan instruktur bahwa instruktur kurang cakap dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga karyawan merasa kurang memahami dengan isi materi yang ada. Dengan demikian, dapat dideskripsikan bahwa pelatihan yang ada kurang efektif.

2.2.3 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu kompensasi, yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 11-20. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi. Hasil Analisis deskripsi jawaban kuesioner variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut.

Tabel IV.7

Bobot Skor Kriteria Variabel Kompensasi

Persentase Jumlah Skor yang Menjawab Negatif	Kriteria
16.00% - 36.00%	Tidak Layak
36.01% - 56.00%	Kurang Layak
56.01% - 76.00%	Cukup Layak
76.01% - 96.00%	Layak
96.01% - 100.00%	Sangat Layak

Tabel IV.8
Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Gaji											
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	3	2,5%	25	20,7%	57	47,1%	34	28,1%	2	1,7%
2	Gaji yang diterima dibayarkan tepat waktu	0	0,0%	22	18,2%	55	45,5%	42	34,7%	2	1,7%
	Jumlah rata-rata		1,2%		19,4%		46,3%		31,4%		1,7%
Dimensi Insentif											
3	Selain gaji, perusahaan juga memberikan insentif	1	0,8%	46	38,0%	58	47,9%	15	12,4%	1	0,8%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja	0	0,0%	34	28,1%	71	58,7%	15	12,4%	1	0,8%
	Jumlah rata-rata		0,4%		33,1%		53,3%		12,4%		0,8%
Dimensi Bonus											
5	Setiap karyawan berprestasi menerima bonus	0	0,0%	12	9,9%	69	57,0%	34	28,1%	6	5,0%
6	Bonus yang diberikan melebihi target perusahaan	3	2,5%	20	16,5%	58	47,9%	38	31,4%	2	1,7%
	Jumlah rata-rata		1,2%		13,2%		52,5%		29,8%		3,3%
Dimensi Asuransi											
7	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja	2	1,7%	13	10,7%	67	55,4%	33	27,3%	6	5,0%
8	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan	0	0,0%	31	25,6%	60	49,6%	30	24,8%	0	0,0%
	Jumlah rata-rata		0,8%		18,2%		52,5%		26,0%		2,5%
Dimensi Tunjangan											
9	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan	3	2,5%	44	36,3%	65	53,7%	24	19,8%	2	1,7%
10	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja	1	0,8%	38	31,4%	58	47,9%	39	32,2%	0	0,0%
	Jumlah rata-rata		1,6%		33,8%		50,8%		13,0%		0,8%
	Rata-rata Variabel Kompensasi		1,1%		23,5%		51,1%		22,5%		1,8%

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Ms. Excel 2010

Berdasarkan tabel IV.8 diatas memperlihatkan bahwa rata-rata variabel pelatihan menunjukkan mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 52,1%. Angka tersebut didapatkan dari rata-rata kelima dimensi kompensasi yaitu gaji, insentif, bonus, asuransi, dan tunjangan. Diantara kelima dimensi pelatihan yang ada, dimensi insentif memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kompensasi ditunjukkan dengan persentase jawaban kurang setuju sebesar 53,3%, lalu dimensi bonus dan asuransi sama besarnya yaitu 52,5%, kemudian diikuti tunjangan sebesar 50,8%, serta gaji sebesar 46,3%.

Pada dimensi insentif responden mendominasi dengan menjawab kurang setuju, yaitu dengan persentase sebesar 53,3%, jawaban tidak setuju sebesar 33,1%, jawaban setuju sebesar 12,4%, jawaban sangat setuju sebesar 0,8%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,4%. Besarnya persentase dimensi insentif disebabkan oleh indikator pemerataan insentif yaitu sebesar 58,7%, ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan kinerja mereka.

Dimensi kedua yaitu bonus. Dengan jumlah responden menjawab kurang setuju sebesar 52,5%, diikuti jawaban setuju sebesar 29,8%, jawaban tidak setuju sebesar 13,2%, jawaban setuju sebesar 29,8% dan jawaban sangat setuju 3,3%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,2%. Besarnya persentase dimensi bonus disebabkan oleh indikator bonus bagi karyawan berprestasi yaitu sebesar 57,0%, ini menunjukkan bahwa

pemberian bonus yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawan berprestasi dirasa kurang sesuai.

Pada dimensi ketiga yaitu asuransi. Dengan jumlah responden menjawab kurang setuju sebesar 52,5%, diikuti jawaban setuju sebesar 26,0%, jawaban tidak setuju sebesar 18,2%, dan jawaban sangat setuju sebesar 2,5%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,8%. Besarnya persentase dimensi asuransi disebabkan oleh indikator asuransi karyawan yaitu sebesar 55,4%, ini menunjukkan bahwa asuransi keselamatan kerja karyawan kurang diperhatikan oleh Perusahaan.

Dimensi keempat yaitu tunjangan. Dengan jumlah responden menjawab kurang setuju sebesar 50,8%, diikuti jawaban tidak setuju sebesar 33,8%, jawaban setuju sebesar 13,0% dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,1%. Sedangkan untuk jawaban sangat setuju sebesar 0,8%. Besarnya persentase dimensi tunjangan disebabkan oleh indikator kesesuaian tunjangan yaitu sebesar 53,7%, ini menunjukkan bahwa besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Pada dimensi terakhir mengenai gaji dimana responden memilih jawaban kurang setuju dengan persentase sebesar 46,3%, untuk jawaban setuju sebesar 31,4%, selanjutnya untuk jawaban tidak setuju dengan persentase sebesar 19,4%, dan jawaban sangat setuju sebesar 1,7%. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,2%. Besarnya persentase dimensi gaji disebabkan oleh indikator besaran atau jumlah gaji

yaitu sebesar 47,1%, ini menunjukkan bahwa besarnya gaji yang karyawan terima kurang sesuai dengan proporsi pekerjaan mereka.

Dari total keseluruhan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,1% jawaban rata-rata variabel kompensasi, angka tersebut dilihat pada bobot skor kriteria 36.01% - 56.00%, artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang layak.

Diantara beberapa penyebab kompensasi yang kurang layak yaitu dilihat dari dimensi insentif bahwa insentif yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan kinerja mereka. Penyebab kedua dilihat dari dimensi bonus bahwa pemberian bonus yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawan berprestasi dirasa kurang sesuai. Kemudian penyebab ketiga dilihat dari dimensi asuransi bahwa asuransi keselamatan kerja karyawan kurang diperhatikan oleh Perusahaan. Penyebab keempat dilihat dari dimensi tunjangan bahwa besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Penyebab terakhir dilihat dari dimensi gaji bahwa besarnya gaji yang karyawan terima kurang sesuai dengan proporsi pekerjaan mereka. Dengan demikian, dapat dideskripsikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan kurang layak.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik dan sesuai dengan kinerja, sehingga dapat diterima oleh kedua bela pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi tertentu, kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan.⁶⁰

⁶⁰ Usman Fauzi. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda". eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. ISSN 2355-5408. 2014 hal. 172

3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Data yang baik merupakan data yang berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.9

Hasil Uji Normalitas

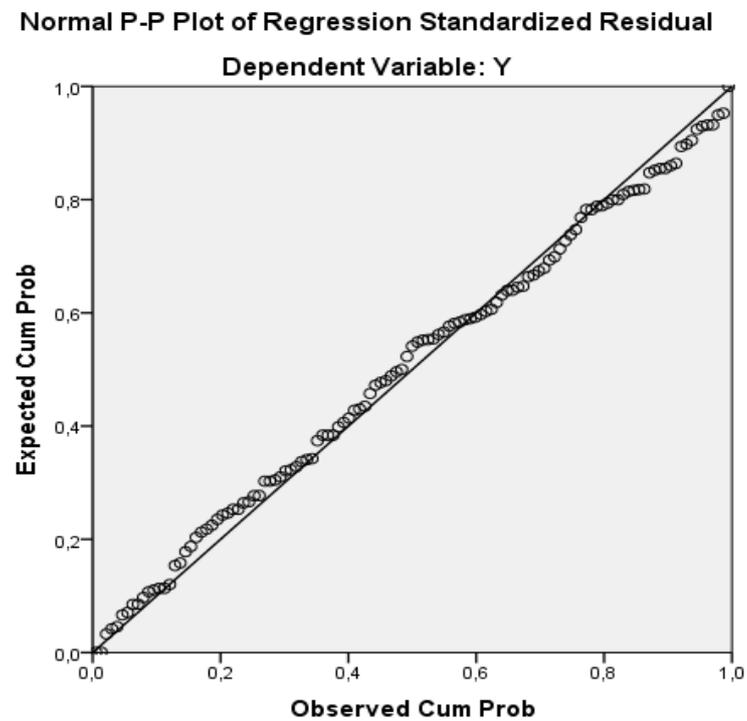
		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja	Pelatihan	Kompensasi
N		121	121	121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,8259	3,8388	3,8157
	Std. Deviation	,25269	,43405	,32042
Most Extreme Differences	Absolute	,064	,072	,077
	Positive	,064	,072	,077
	Negative	-,053	-,051	-,051
Test Statistic		,064	,072	,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200	,189	,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.9, dapat menunjukkan hasil signifikan variabel kinerja sebesar 0,200, variabel pelatihan sebesar 0,189 dan variabel kompensasi sebesar 0,072. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Sementara itu jika dilihat dari grafik normal probability plot juga mengindikasikan data yang berdistribusi normal, yakni data yang menyebar hanya disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal tersebut seperti yang terlihat pada gambar berikut.



Gambar IV.6
Normal Probability Plot

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah dua variabel (variabel X atas variabel Y) memiliki hubungan yang linier. Hasil uji Linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.10**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Pelatihan dengan Variabel Kinerja****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	4,010	19	,211	5,836	,000
		Linearity	3,357	1	3,357	92,822	,000
		Deviation from Linearity	,653	18	,036	1,003	,463
	Within Groups		3,652	101	,036		
Total			7,662	120			

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan pada tabel IV.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.11**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4,834	15	,322	11,967	,000
		Linearity	4,422	1	4,422	164,183	,000
		Deviation from Linearity	,412	14	,029	1,094	,372
	Within Groups		2,828	105	,027		
Total			7,662	120			

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan pada tabel IV.11 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,000 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* $< 0,05$.

3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,667	1,499
	Kompensasi	,667	1,499

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.12, diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) masing - masing sebesar 0,667 dengan nilai VIF yaitu 1,499. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 5 yang artinya model regresi yang dibuat telah terbebas dari unsur multikolinieritas.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Dalam hal ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Spearman's Rho*. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

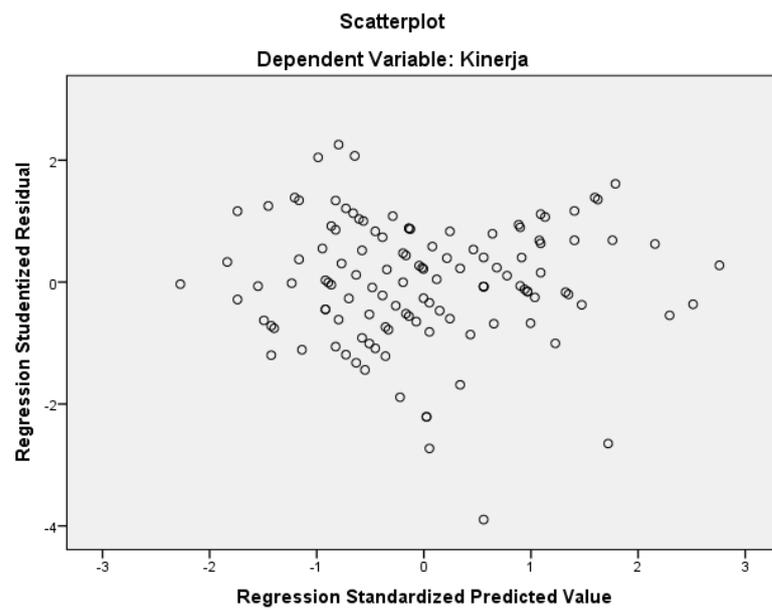
Correlations			Unstandardized Residual	Pelatihan	Kompensasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,042	,022
		Sig. (2-tailed)	.	,647	,811
		N	121	121	121
	Pelatihan	Correlation Coefficient	,042	1,000	,560**
		Sig. (2-tailed)	,647	.	,000
		N	121	121	121
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,022	,560**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,811	,000	.
		N	121	121	121

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

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.13, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara pelatihan dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,647 kemudian nilai korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,811 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa

model regresi telah terbebas dari unsur heteroskedastisitas. Selain itu juga jika dilihat dari grafiknya mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas karena penyebaran datanya secara acak dan tidak membentuk suatu pola apapun seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar IV.7

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

4. Hasil Pengujian Regresi

4.1 Hipotesis 1 (H₁): Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₁ (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H₀ :Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.

Tabel IV.14

Hasil Uji t Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,731	,115		23,756	,000
	Pelatihan	,386	,040	,662	9,638	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.14, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,638. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $121-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} atau $t_{0,05/2;118} = 1,98027$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H_1

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi yang dapat disubstitusikan kedalam persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 2,731 + 0,386 X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 2,731, dengan demikian, jika nilai variabel pelatihan (X_1) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 2,731. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,386. Artinya, jika nilai variabel pelatihan (X_1) ditingkatkan sebesar

satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,386. Karena koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang searah (positif) antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.15

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,438	,434	,19034

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.15, diperoleh nilai R^2 (RSquare) sebesar 0,438 atau (43,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 43,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2 Hipotesis 2 (H₂): Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Untuk H₂ (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H₀ :Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.

Tabel IV.16

Hasil Uji t Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,839	,157		11,723	,000
	Kompensasi	,599	,047	,759	12,721	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.16 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 12,721. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $121-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} atau $t_{0,05/2;118} = 1,98027$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H_2

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi yang dapat disubstitusikan kedalam persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 1,839 + 0,599 X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 1,839, dengan demikian, jika nilai variabel kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,839. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,599. Artinya, jika nilai variabel kompensasi (X_2) ditingkatkan

sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599. Karena koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang searah (positif) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.17

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,573	,16533

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.17, diperoleh nilai R^2 (*RSquare*) sebesar 0,576 atau (57,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 57,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya masing-masing pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.18

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,791	,143		12,506	,000
	Pelatihan	,196	,039	,336	5,052	,000
	Kompensasi	,446	,053	,565	8,498	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.18 menunjukkan bahwa interaksi variabel pelatihan (X_1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} = 5,052$ dengan signifikansi 0,000. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $121-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} atau $t_{0,05/2;118} = 1,98027$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel pelatihan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada variabel kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $t_{hitung} = 8,498$ dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan data pada hasil uji regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta dan nilai koefisien regresi yang dapat di substitusikan dalam persamaan berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,791 + 0,196 X_1 + 0,446 X_2$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (α) = 1,791 hal ini berarti tanpa adanya variable independen, kinerja sudah mencapai 1,791.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) = 0,196 yang menunjukkan hubungan searah karena bernilai positif. Ketika terjadi peningkatan nilai dari variabel pelatihan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,196 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) = 0,446 yang menunjukkan hubungan searah karena bernilai positif. Ketika terjadi peningkatan nilai dari variabel kompensasi sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,446 satuan.

4.3.2 Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F (uji kelayakan model) digunakan untuk menguji model secara keseluruhan dimana variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat.⁶¹

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : Pelatihan dan kompensasi tidak dapat memprediksi kinerja karyawan.

H_a : Pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.19

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,002	2	2,501	110,351	,000 ^b
	Residual	2,674	118	,023		
	Total	7,676	120			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

⁶¹ Ken Black. *Applied Business Statistics 7th Editions*. 2013. hal. 531-532

Berdasarkan tabel IV.19, F hitung yang diperoleh sebesar 110,351. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $121-2-1=118$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,07 dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini dilihat dari besarnya nilai *R Square* yang dihasilkan, dimana nilai *R Square* tersebut menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai *R Square* maka semakin baik dan sesuai. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.20

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,646	,15055

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel IV.20, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* yang diperoleh yaitu 0,652 (65,2%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variansi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variansi variabel

pelatihan dan kompensasi sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Tabel IV.21

**Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis
Regresi Linear**

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linier Sederhana	Pelatihan terhadap Kinerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y = 2,731 + 0,386 X_1$	0,434
	Kompensasi terhadap Kinerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y = 1,839 + 0,599 X_2$	0,573
Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja	H ₀ ditolak	$Y = 1,791 + 0,196 X_1 + 0,446 X_2$	0,646

Berdasarkan tabel IV.21 dapat diketahui H₀ pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Perumnas Pusat. Jika dilihat dari Adjusted R² untuk analisis regresi linier sederhana pada pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,434 dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,573, maka pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,573 dan model terbaik yaitu sebesar 0,646 pada pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan karyawan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan dan pengetahuan, sehingga dengan adanya pelatihan akan memungkinkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Selain itu juga pelatihan dapat membuat karyawan benar-benar mengetahui tentang bidang pekerjaan yang dikerjakan khususnya bagi karyawan baru atau karyawan yang memiliki kinerja yang relatif cukup rendah. Dari total keseluruhan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,1% jawaban rata-rata pada variabel pelatihan, angka tersebut dilihat pada bobot skor kriteria dengan range 36.01% - 56.00%, artinya pelatihan yang ada kurang efektif. Hasil uji t pada variabel kompensasi juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung} (9,638) > t_{tabel} (1,98027)$ dan signifikansi sebesar 0,000.

Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015), Raja (2016) dan Fauziah (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi $< 0,05$.

Selain pelatihan, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi itu sendiri merupakan faktor penting yang

mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan. Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Dari total keseluruhan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,1% jawaban rata-rata pada variabel kompensasi, angka tersebut dilihat pada bobot skor kriteria 36.01% - 56.00%, artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang layak.

Dengan demikian karyawan yang tadinya berkinerja baik menjadi kurang baik yang berujung kepada kekecewaan mereka terhadap sistem perusahaan yang pada akhirnya terjadi penurunan kinerja karyawan. Hasil uji t pada variabel kompensasi juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} (12,721) > t_{tabel} (1,98027) dan signifikansi sebesar 0,000.

Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Thaief (2015), Muatir (2014) dan Mamik (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi < 0,05.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,07 dan F_{hitung} sebesar 110,351 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga kelayakan model menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah

sebesar 0,652 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumnas Pusat adalah sebesar 65,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan Perumnas Pusat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan Perumnas Pusat adalah :
 - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pelatihan yang diberikan kepada karyawan Perumnas Pusat tergolong kurang efektif.
 - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompensasi yang diberikan kepada karyawan Perumnas Pusat tergolong kurang layak.
 - c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja pada karyawan Perumnas Pusat tergolong cukup rendah.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumnas Pusat. Jika pelatihan efektif maka kinerja akan tinggi, sebaliknya jika pelatihan tidak efektif maka kinerja akan rendah.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumnas Pusat. Jika kompensasi layak maka kinerja akan tinggi, sebaliknya jika kompensasi tidak layak maka kinerja akan rendah.
4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan Perumnas Pusat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk memperbaiki kinerja secara berkala.

2. Bagi karyawan

Diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar menjadi karyawan yang berprestasi sehingga dapat memperoleh kompensasi yang lebih.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian yang sejenis namun perlu menggali faktor-faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hasil penelitian ini menunjukkan nilai R Square = 0,652 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumnas Pusat adalah sebesar 65,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, pengembangan karir dan sebagainya diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson et al. **Statistics For Business and Economics Tenth Edition**. (Thomson South-Western). 2012
- Black, Ken. **Applied Business Statistics 7th Editions**. 2013
- Eko, Supatmi Mamik, *et al.* “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”. 2013
- Fauzi, Usman. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. **eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. ISSN 2355-5408**. 2014
- Fauziah, Lia. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang”. 2013
- Ghozali, Imam. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20**. (Semarang: UNDIP). 2012
- Gomes, Faustino Cardoso. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Yogyakarta: Andi). 2010
- Hafeez, Uzma. “Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)”. **Business Management and Strategy ISSN 2157-6068** 2015, Vol. 6, No. 1
- Hasibuan, S.P. Melayu. **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**. (Jakarta: Bumi Aksara). 2013
- _____. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Jakarta: Bumi Aksara). 2007
- Husen Ernur, Muatir Muhammad, et al. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru” **JOM FEKON** Vol. 1 No. 2. Oktober 2014
- M, Abdurahman dan S A, Muhidin. **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian**. (Bandung: Pustaka Setia). 2011
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. **Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh**. (Bandung: Refika Aditama). 2014
- _____. **Perilaku dan Budaya Organisasi**. (Bandung: Refika Aditama). 2009

- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku ke dua**. (Jakarta: Salemba Empat). 2011
- _____. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10**. (Jakarta: Salemba Empat). 2009
- Mayangsari, Vivi. “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk”. 2013
- Moehersono. **Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi**. (Rajawali Pers: Jakarta) 2012
- Mondy, R Wayne. **Human Resources Management**. (Pearson Prentice Hall: New York). 2008
- _____. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Sepuluh**. (Jakarta: Erlangga). 2008
- Muhidin dan Abdurahman. **Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian**. (Bandung: Penerbit Pustaka Setia). 2007
- Munandar, Ashar Sunyoto. **Psikologi Industri dan Organisasi**. (Jakarta: UI-Press). 2008
- Musriha. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo”. 2012
- Nawawi, Hadari. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. (Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press). 2008
- Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner
www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 12 Juli 2017 Pukul 16.30 WIB)
- Pasolong, Harbani. **Teori Administrasi Publik**. (Bandung: Alfabeta). 2010
- Priyatno, Duwi. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendasaran** (Yogyakarta: Gaya Media, 2010)

- Raharjo, Joko. **Paradigma Baru Manajemen, Sumber Daya Manusia**. (Jakarta: Platinum). 2013
- Raja, Ervin Maratur Lumban. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara”. **Jurnal Ilmu Manajemen** Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. 2016
- Ramzan, Muhammad, *et al.* “Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)”. **International Journal of Business and Social Science**. Vol. 5 No. 2; February 2014
- Riduwan & Kuncoro. **Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)**. (Bandung: Alfabeta). 2014
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. (Jakarta: Raja Grafindo Persada). 2009
- Robbins, Stephen P. **Perilaku Organisasi**. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia). 2008
- S, Randall & Susan E, Jackson. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Keenam**. (Jakarta: Erlangga). 2008
- Sanusi, Anwar. **Metode Penelitian Bisnis**, (Jakarta: Salemba Empat). 2011
- Sedamayanti. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-7.(Refika Aditama:Bandung). 2014
- _____. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. (Jakarta : PT. Refika Aditama). 2010
- Sekaran dan Bougie. **Research Methods for Business: A skill-Building Approach Sixth Edition**. (West Sussex). 2013
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel. “Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” **Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen** Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015
- Sofyandi, Herman. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama**. (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu). 2008
- Sugiyono. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. (Bandung: Alfabeta). 2010

- _____. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** (Bandung: Alfabeta). 2016
- _____. **Metode Penelitian Manajemen.** (Bandung: Alfabeta). 2015
- Suharsimi, Arikunto. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.** (Jakarta: PT. Rineka Cipta). 2010
- Suryoadi, Yerri dan Ratnawati, Intan. “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang” 2012
- Sutrisno, Edy. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** (Jakarta: Prenada Media Grup). 2010
- Thaief, Ilham, *et al.* “Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)”. **Published by Canadian Center of Science and Education. ISSN 1918-7173.** Vol. 7, No. 11. 2015
- Umar, Husein. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.** (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada). 2007
- William Goni, Leonardo, *et al.* “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”. **Jurnal EMBA**, 2016, Vol.3, No.4.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Surat Penerimaan Penelitian



Nomor : PSDM/04/ ~~1849~~1V/2017
 Sifat :
 Halaman :
 Lampiran :

Jakarta, 28 April 2017

Kepada Yth.:

Woro Sasmoyo, SH
Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Hubungan Masyarakat
 Kampus UNJ, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telp : 021 – 4893854

Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Memperhatikan Surat Universitas Negeri Jakarta Nomor : 0931/UN39.12/KM/2017 tanggal 14 Maret 2017 perihal Permohonan Penelitian atas nama :

No.	Nama	No. Mahasiswa	Jurusan
1.	Isnaini Mulyafif	8215132328	Manajemen

Kami menyetujui untuk yang bersangkutan melaksanakan penelitian di Perum Perumnas Kantor Pusat. Untuk hal teknis selanjutnya silahkan berkomunikasi lebih lanjut dengan ke Departemen Pendidikan dan Pelatihan melalui telp (021) 8194807 ext 615.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

DIVISI PENGEMBANGAN SDM
 General Manager



Tembusan :
 1. Arsip.

WISMA PERUMNAS
 Jl. D.I. Pandjaitan Kav.11
 Jakarta - 13340
 +6221 - 819 4807
 ktrpusat@perumnas.co.id



LAMPIRAN 2**Kuesioner Penelitian Skripsi****Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kepada Yth.

Karyawan Perumnas Pusat, Jakarta Timur

Dengan Hormat,

Saya Isnaini Mulyafif, mahasiswi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang sedang menyusun Skripsi berjudul: “**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan Perumnas Pusat Jakarta Timur**”.

Dengan ini, saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dan mengisi kuisisioner yang saya berikan. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap diri Bapak/Ibu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Jakarta, April 2017

Peneliti

Isnaini Mulyafif

I. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- Usia : ≤ 25 tahun 46 – 45 tahun
 26 – 35 tahun > 55 tahun
 36 – 45 tahun
- Status Perkawinan: Menikah
 Belum Menikah
- Pendidikan : D3
 S1
 S2
- Masa Kerja : 2 – 5 tahun
 6 – 10 tahun
 > 10 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

- STS : (Sangat Tidak Setuju)
 TS : (Tidak Setuju)
 KS : (Kurang Setuju)
 S : (Setuju)
 SS : (Sangat Setuju)

A. Pernyataan Variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
2	Saya menguasai dengan baik materi pelatihan yang diberikan					
3	Metode penyampaian yang diberikan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengerti					
4	Metode yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
5	Instruktur pelatihan dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta					
6	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami					
7	Semua materi bisa disampaikan dengan tepat waktu					
8	Instruktur sangat efisien dalam memanfaatkan waktu					
9	Fasilitas pelatihan yang dibutuhkan (instruktur yang berpengalaman, speaker, dll) telah memadai					
10	Fasilitas pendukung (wifi, konsumsi, dll) pada pelatihan telah memadai					

B. Pernyataan Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
11	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan					
12	Gaji yang diterima dibayarkan tepat waktu					
13	Selain gaji, perusahaan juga memberikan insentif					
14	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja					
15	Setiap karyawan berprestasi menerima bonus					
16	Bonus yang diberikan melebihi target perusahaan					
17	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja					
18	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan					
19	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan					
20	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja					

Terimakasih atas kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner penelitian skripsi diatas.

LAMPIRAN 3 Data Penelitian Pelatihan (X₁)

No. Responden	No. Butir Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
2	4	1	3	3	4	1	2	3	4	3	28
3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	25
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	33
6	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
7	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	25
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25
9	3	1	3	2	4	2	3	2	1	3	24
10	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	29
11	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	28
12	4	3	2	2	1	3	4	2	3	4	28
13	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
14	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
15	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	26
16	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26
17	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24
18	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	29
22	4	2	3	3	1	3	3	2	2	3	26
23	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	25
24	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	27

25	2	1	4	3	2	4	3	4	3	4	30
26	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
27	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
30	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30
31	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
33	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23
34	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	25
35	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
36	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	27
37	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
38	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
39	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
42	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23
43	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
45	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	23
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
47	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
48	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	28
49	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	30
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
51	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	25
52	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	28

53	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	28
54	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	25
55	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
56	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27
57	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
58	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	27
59	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
61	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	27
62	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	27
63	4	3	3	3	5	3	3	3	5	5	37
64	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27
65	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	27
66	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	27
67	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	27
68	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	25
69	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	28
70	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30
71	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
72	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
73	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
74	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	27
75	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	30
76	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
78	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
79	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
80	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	29

81	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	29
82	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30
83	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
84	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	24
85	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	25
86	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	25
87	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	25
88	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
89	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
90	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	24
91	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
92	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
93	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	26
94	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	26
95	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
96	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	28
97	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
98	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
99	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
100	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	28
101	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	38
102	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
103	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23
104	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26
105	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	26
106	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
107	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
108	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	26

109	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	29
110	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
111	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	25
112	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
113	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
114	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
115	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24
116	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
117	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23
118	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
119	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	30
120	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	32
121	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	28

Data Penelitian Kompensasi (X₂)

No. Responden	No. Butir Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27
4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	29
5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	26
8	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24
9	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	23
10	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	25
11	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	26
12	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
13	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23
14	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	33
15	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
16	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	25
17	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
18	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30
19	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27
22	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	25
23	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27
24	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	25

25	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
26	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	26
27	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	32
28	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
31	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34
32	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	42
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
34	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
36	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
37	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
38	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	41
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
40	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	35
41	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	41
42	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
43	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
44	1	3	3	3	3	1	4	3	2	3	26
45	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26
46	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
47	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
48	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	26
49	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	30
50	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	28
51	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	26

52	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	27
53	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24
54	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	26
55	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	29
56	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	28
57	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35
58	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	37
59	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
60	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
61	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
62	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	37
63	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	42
64	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
65	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
66	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
67	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
68	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
69	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
70	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
71	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
72	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35
73	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	32
74	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	24
75	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	28
76	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
77	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	34
78	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36

79	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	25
80	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27
81	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
82	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
83	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
84	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	25
85	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
86	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	25
87	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25
88	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
89	1	4	3	3	1	3	3	2	3	2	25
90	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
91	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
92	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
93	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
94	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
95	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
96	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
97	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
98	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35
99	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
100	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36
101	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
102	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
103	3	3	1	4	3	3	3	4	1	3	28
104	1	3	2	3	3	3	1	4	2	3	25
105	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	27

106	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	29
107	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27
108	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
110	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
111	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
113	2	3	3	3	3	1	4	3	3	1	26
114	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
115	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	26
116	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
117	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	24
118	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	26
119	3	3	3	4	2	4	1	4	3	2	29
120	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33
121	2	2	2	3	1	4	3	3	3	2	25

No	Nama	Divisi	Aspek/Indikator														Jumlah	Rata-Rata
			Kuantitas Kerja		Kualitas Kerja		Pengetahuan Kerja		Kreatifitas		Kerja sama		Kesadaran diri		Kualitas Pribadi			
			Volum e pekerj aan	Wa ktu kerj a	Proses pekerj aan	Ha sil kerj a	Keahl ian	Pengala man	Inov asi	Met ode kerj a	Dukun gan terhad ap rekan kerja	Komuni kasi dengan rekan kerja	Tangg ung jawab	Kesada ran untuk bekerj a	Kepriba dian	Integr itas		
1	KAIMUDDIN ASKAR	Divisi Hukum	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48	3.4 3
2	RUBIYANTO		2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	37	2.6 4
3	RINI ISROFIYAH		2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	36	2.5 7
4	ANDIK PURWANTO		3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	40	2.8 6
5	SURIPTO WAHONO		3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38	2.7 1
6	ARMAN ASMARA YUSUF		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3.0 0
7	MUHAMAD BASUKI		3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	36	2.5 7
8	AGUS		3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36	2.5

	WIDODO																	7
9	ARI INDRIANTO	Divisi Perencanaan Strategis	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	35	2.5 0
10	IRVAN HABIE		3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	35	2.5 0
11	SOHARINAL DARUSIN		3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	36	2.5 7
12	IRWAN KRISTIAWAN		3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	35	2.5 0
13	SILVI NOVARIANT Y		2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	33	2.3 6
14	SANDRA PRIATINDA PRIATNA		4	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	43	3.0 7
15	TRI ENDAR WAHYUD		2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	36	2.5 7
16	DYAN DJATMIKO		3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	37	2.6 4
17	YEKTI NUGRAHANI		2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	36	2.5 7
18	MUSTIKA DEWI		4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	42	3.0 0
19	SULISTYO A.KURNIAWA N	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	43	3.0 7	

20	VITA SISKAREZKI MELANI	Divisi Pertanahan	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	40	2.8 6	
21	THYAS PRAMESTHI WIDYA SIWI		3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	35	2.5 0
22	DAYU NOVA SWASTIKA		2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	36	2.5 7	
23	FARIDATUL BAHIYAH		2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	37	2.6 4	
24	MAULINA WULANSARI		2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	35	2.5 0	
25	MIKHAIL MAHENDRA BRAMANTYO		3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	37	2.6 4	
26	TUTUR THESRIANTO WICAKSONO		3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	39	2.7 9	
27	DWI HERU SETIAWAN		4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	43	3.0 7	
28	AHMAD FAUZIE MUCHTAR		3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	43	3.0 7	
29	FAKHRUDDI N TSANY		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	39	2.7 9	
30	YOHANA VERAWATY		4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54	3.8 6	

31	WIDJAYA KUMALA PUTRA	Divisi Perencanaaa n Teknis	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	48	3.4 3	
32	UTAMI ANGGRAINI		5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4.2 1
33	AFANDI		3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.6 4
34	KURNIA SANDYA PRAMESTHI		3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	54	3.8 6
35	IVAN RESAPRIANT O		4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	52	3.7 1
36	PURWARINY		4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	51	3.6 4
37	RACHMANA AJIE		4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	51	3.6 4
38	CHRISTIANT O KURNIAWAN PRIAMBADA		5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	56	4.0 0
39	FEBRIANA SORAYA		3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	49	3.5 0
40	TENESIA WINIKAWATI		3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	47	3.3 6
41	WAHYU PRIMASARI		5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	55	3.9 3

42	RIZQI ASWARANSY AH PRATAMA		3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	52	3.7 1
43	PUSPITA MEGA SARI		4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	47	3.3 6
44	DWI ANGGRAENI SRIHADI PUTRI		3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	38	2.7 1
45	AIRLANGGA VITRADI		2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	37	2.6 4
46	ROSAYU AULIA DE REZA		3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43	3.0 7
47	DITTA DWI DAMAYANTI		3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44	3.1 4
48	SYLVIA DEWI WULANDARI		2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	39	2.7 9
49	NANA RYANTI LESTARI		2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	41	2.9 3
50	RATIH ELFIRAWATY		3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	38	2.7 1
51	WILIBORDUS TATAG HASTUNGKO RO		2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	38	2.7 1
52	AZHARYA HENTYGUST		3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	37	2.6

	RIANI	Divisi Pembangun an & P2L															4	
53	EDU JULIUS DAMANIK		2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	37	2.6 4
54	RATRIANI CAHYA PRADANI		2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	36	2.5 7
55	RAYNARD DANIEL FINANTAR		3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	44	3.1 4
56	YULIA KURNIAWATI		2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	4	37	2.6 4
57	SRIYANTO		4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	52	3.7 1
58	PATRICIA LUCIANA MELIANA A.		3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	53	3.7 9
59	A. INDA WIDIYANTI		3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	52	3.7 1
60	FAJRI ARIEFYANTO		5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	60	4.2 9
61	ANDES MANOGUTUA TAMBUNAN		3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	52	3.7 1
62	HERI SETYAWAN	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	53	3.7 9	
63	FESA RISANA		5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	54	3.8 6	

64	FERRI ZUFFI RAHMAD	Divisi Pengembangan Bisnis	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	51	3.6 4
65	NURJANNAH YUSUF		3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	52	3.7 1
66	DONALD GANITUA SIANTURI		3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	53	3.7 9
67	RENDY ARIE AJISOKO		3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	48	3.4 3
68	ANDARINI SAVITRI		3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	51	3.6 4
69	SALOMO RISDHO WIBOWO SITORUS		3	4	3	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	3	52	3.7 1
70	AZARIA SUBHAN		4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	54	3.8 6
71	NUR ARDHITAMA		3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	53	3.7 9
72	RAHMADHO NI WARDANU		4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	53	3.7 9
73	MOCHAMMA D YOERLIANSA H TANGKARI		4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	43	3.0 7
74	FARHAN BIHAL		2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	39	2.7 9

75	DWIRA NARASWARI	Divisi Pemasaran & Penjualan	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	42	3.0 0
76	ANDRIYAN WIDYA PRATAMA		3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	39	2.7 9
77	WIDIAS NASTITI		4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	4	44	3.1 4
78	ANNISA SABILA		4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	48	3.4 3
79	DEWI MAYANGSAR I		2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	33	2.3 6
80	ADITYA WIDHI NUGROHO		2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	42	3.0 0
81	AGISTA ANGGUN KINANTI		2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	41	2.9 3
82	EDI PUTRI SUGITO		3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	40	2.8 6
83	KRISTIN TIURMA		2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32	2.2 9
84	KURNIA MUSTIKANIN GTYAS		3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	39	2.7 9

85	ANGGI DEWINTA	Divisi Keuangan	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	37	2.64	
86	AHYU GHANGSARI		3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	40	2.86
87	MUHAMMAD REZZA RINALDY		2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	39	2.79
88	TONNI ADHITYO NUGROHO		3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	42	3.00	
89	MUHAMMAD ADITIYA CANDRA		3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	35	2.50	
90	RAHMAT PERWIRA NUGRAHA		5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	57	4.07	
91	RATIH ANGGRAENI		3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	50	3.57	
92	IZZUDDIN ALGADRI		3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	52	3.71	
93	ERNY ARIANTI DEWI		3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	47	3.36	
94	TRISNA FATMAWATI	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	51	3.64		
95	BELLA RIFIANA	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	49	3.50		

96	RIYAN KURNIAWAN	Divisi Umum	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	52	3.7 1	
97	ADI HARYADI		3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	50	3.5 7	
98	ASTI NUGRAHANI		4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	50	3.5 7	
99	SULISTYO DWI HARYANTO		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	54	3.8 6	
10 0	IMAM KHARISMA MAKKAWAR U		3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	54	3.8 6	
10 1	MUHAMMAD FADHIL ASKADY		4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	60	4.2 9	
10 2	NUR HANGGA AFRIANSYAH		3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	49	3.5 0	
10 3	IQBAL PERMANA PUTRA		2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	39	2.7 9
10 4	FAJRIANDY		2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	36	2.5 7
10 5	BETY RATNASARI		2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	38	2.7 1
10 6	FIRDA SYARIFAH	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	38	2.7 1		

107	BUDI SANTOSO		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00	
108	HEDI IRAWAN SYAH		2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	37	2.64	
109	MUHAMMAD AFRISALDY KHALIQ		3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	41	2.93	
110	GILLANG PAMUNGKAS		4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	50	3.57	
111	BAKTI NURHADI	Divisi Pengembangan SDM	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	40	2.86	
112	ROMI EKA PUTRA		3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	42	3.00	
113	AHMAD UMAR		3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	39	2.79	
114	YURIKA PRASTIKA SARI		4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	48	3.43	
115	EGGIE PERDANA		3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	38	2.71	
116	LISA KURNIA		3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42	3.00	
117	GILANG CANDIA PRIMANDAN A		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	31	2.21

11 8	ANGGI ARINTA PUTRI		3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	41	2.9 3
11 9	TRIMİYATI YULIANA		2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	32	2.2 9
12 0	RIZKY FAJAR HERMAWAN		4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	45	3.2 1
12 1	ANANG PRIYONO		2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	36	2.5 7

LAMPIRAN 4

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)			
1	0,563	0,361	valid
2	0,799	0,361	valid
3	0,660	0,361	valid
4	0,636	0,361	valid
5	0,448	0,361	valid
6	0,764	0,361	valid
7	0,550	0,361	valid
8	0,469	0,361	valid
9	0,816	0,361	valid
10	0,416	0,361	valid
Kompensasi (X2)			
1	0,764	0,361	valid
2	0,569	0,361	valid
3	0,793	0,361	valid
4	0,509	0,361	valid
5	0,708	0,361	valid
6	0,474	0,361	valid
7	0,509	0,361	valid
8	0,659	0,361	valid
9	0,668	0,361	valid
10	0,425	0,361	valid

LAMPIRAN 5**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,822	Reliabel
Kompensasi	0,819	Reliabel

LAMPIRAN 6

Hasil Analisis Deskriptif

1. Pelatihan

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%	Total
Dimemi Isi pelatihan											
1	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan bidang pekerjaan saya	0	0,0%	37	30,6%	69	57,0%	14	11,6%	1	0,8%
2	Saya menguasai dengan baik materi pelatihan yang diberikan	3	2,5%	47	38,8%	60	49,6%	11	9,1%	0	0,0%
Jumlah rata-rata			1,3%		34,7%		53,3%		20,7%		0,4%
Dimemi Metode pelatihan											
3	Metode penyampaian yang diberikan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengerti	0	0,0%	33	27,3%	75	62,0%	13	10,7%	0	0,0%
4	Metode yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan	0	0,0%	42	34,7%	63	52,1%	15	12,4%	1	0,8%
Jumlah rata-rata			0,0%		31,0%		57,1%		23,1%		0,4%
Dimemi Sikap dan keterampilan instruktur											
5	Instruktur pelatihan dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	2	1,7%	40	33,1%	47	38,8%	31	25,6%	1	0,8%
6	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	1	0,8%	41	33,9%	48	39,7%	31	25,6%	0	0,0%
Jumlah rata-rata			2,5%		33,5%		39,3%		25,6%		0,4%
Dimemi Lama waktu pelatihan											
7	Semua materi bisa disampaikan dengan tepat waktu	0	0,0%	26	21,5%	79	65,3%	16	13,2%	0	0,0%
8	Instruktur sangat efisien dalam memanfaatkan waktu	0	0,0%	34	28,1%	60	49,6%	26	21,5%	1	0,8%
Jumlah rata-rata			0,0%		24,8%		57,5%		17,4%		0,4%
Dimemi Fasilitas pelatihan											
9	Fasilitas pelatihan yang dibutuhkan (instruktur yang berpengalaman, speaker, dll) telah memadai	1	0,8%	46	38,0%	58	47,9%	15	12,4%	1	0,8%
10	Fasilitas pendukung (wifi, konsumsi, dll) pada pelatihan telah memadai	0	0,0%	34	28,1%	71	58,7%	15	12,4%	1	0,8%
Jumlah rata-rata			0,4%		33,1%		53,3%		12,4%		0,8%
Rata-Rata Variabel Pelatihan (%)			0,6%		31,4%		52,1%		15,5%		0,5%

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Ms. Excel 2010

2. Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi Gaji											
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	3	2.5%	25	20.7%	57	47.1%	34	28.1%	2	1.7%
2	Gaji yang diterima dibayarkan tepat waktu	0	0.0%	22	18.2%	55	45.5%	42	34.7%	2	1.7%
Jumlah rata-rata			1.2%		19.4%		46.3%		31.4%		1.7%
Dimensi Insentif											
3	Selain gaji perusahaan juga memberikan insentif	2	1.7%	27	22.3%	63	52.1%	23	19.0%	6	5.0%
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja	2	1.7%	27	22.3%	63	52.1%	23	19.0%	6	5.0%
Jumlah rata-rata			1.7%		22.3%		52.1%		19.0%		5.0%
Dimensi Bonus											
5	Setiap karyawan berprestasi menerima bonus	0	0.0%	12	9.9%	69	57.0%	34	28.1%	6	5.0%
6	Bonus yang diberikan melebihi target perusahaan	3	2.5%	20	16.5%	58	47.9%	38	31.4%	2	1.7%
Jumlah rata-rata			1.2%		13.2%		52.5%		29.8%		3.3%
Dimensi Asuransi											
7	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja	2	1.7%	13	10.7%	67	55.4%	33	27.3%	6	5.0%
8	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan	0	0.0%	31	25.6%	60	49.6%	30	24.8%	0	0.0%
Jumlah rata-rata			0.8%		18.2%		52.5%		26.0%		2.5%
Dimensi Tunjangan											
9	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan	3	2.5%	33	27.3%	61	50.4%	24	19.8%	0	0.0%
10	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan masa kerja	1	0.8%	23	19.0%	58	47.9%	39	32.2%	0	0.0%
Jumlah rata-rata			1.3%		18.98%		50.59%		26.48%		2.66%
Total Variabel Kompemani (%)			1.3%		18.4%		50.8%		26.5%		3.0%

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan Ms. Excel 2010

3. Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	121	2,21	4,29	3,1314	,25292
Valid N (listwise)	121				

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

LAMPIRAN 7

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Pelatihan	Kompensasi
N		121	121	121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,8259	3,8388	3,8157
	Std. Deviation	,25269	,43405	,32042
Most Extreme Differences	Absolute	,064	,072	,077
	Positive	,064	,072	,077
	Negative	-,053	-,051	-,051
Test Statistic		,064	,072	,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200	,189	,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

2. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Pelatihan dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	4,010	19	,211	5,836	,000
		Linearity	3,357	1	3,357	92,822	,000
		Deviation from Linearity	,653	18	,036	1,003	,463
	Within Groups		3,652	101	,036		
Total			7,662	120			

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4,834	15	,322	11,967	,000
		Linearity	4,422	1	4,422	164,183	,000
		Deviation from Linearity	,412	14	,029	1,094	,372
	Within Groups		2,828	105	,027		
Total			7,662	120			

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

3. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	,667	1,499
	Kompensasi	,667	1,499

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Pelatihan	Kompensasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,042	,022
		Sig. (2-tailed)	.	,647	,811
		N	121	121	121
	Pelatihan	Correlation Coefficient	,042	1,000	,560**
		Sig. (2-tailed)	,647	.	,000
		N	121	121	121
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,022	,560**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,811	,000	.
		N	121	121	121

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

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

LAMPIRAN 8

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,791	,143		12,506	,000
	Pelatihan	,196	,039	,336	5,052	,000
	Kompensasi	,446	,053	,565	8,498	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

2. Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,002	2	2,501	110,351	,000 ^b
	Residual	2,674	118	,023		
	Total	7,676	120			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,646	,15055

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

LAMPIRAN 9

Surat Persetujuan Sidang Skripsi



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285

Laman: www.unj.ac.id/fe



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/3640

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing 1

1. Nama : Dr. Dewi Susita, M.Si
2. NIP : 196105061986032001
3. Tanda tangan :

Dosen Pembimbing 2

1. Nama : Dra. Sholikhah, M.M
2. NIP : 196206231980032001
3. Tanda tangan :

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : ISNAINI MULYAFIF
2. No. Registrasi : 8215132328
3. Program Studi : SI MANAJEMEN
4. Judul : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUMNAS PUSAT JAKARTA TIMUR

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang SKRIPSI pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprosdi SI Manajemen FE UNJ

Andrian Haro, S.Si, MM
NIP. 198509242014041002

Jakarta,.....
Mahasiswa Ybs,

Isnaini Mulyafif
No.Reg : 8215132328

Cat :Coret yang tidak perlu*)

LAMPIRAN 10

Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Ignaini Mulyati
2. No.Registrasi : 8215132328
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Dosen Pembimbing I : Dr. Dewi Suska, M.Si NIP. 196105061986032001
5. Dosen Pembimbing II : Dra. Sholikah, MM NIP. 196206231990032001
6. Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMNAS RIJAT JAKARTA TIMUR

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	17/01/2017	Mengajukan judul skripsi	ACC judul dan lanjut bab I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	30/01/2017	Bab I	Perbaiki latar belakang masalah, pembatasan masalah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3					
4	13/02/2017	Bab II	Penambahan teori ahli dan jurnal internasional	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	22/02/2017	Bab III	Perbaikan teknik pengambilan sampel, tabel definisi operasional variabel, data sekunder, kuisioner	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6					
7					
8	10/03/2017	Bab I, II, III	ACC	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9	05/06/2017	Bab IV	Karakteristik responden, analisis deskriptif, regresi linier sederhana	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10					
11	15/06/2017	Bab V	Perbaikan kesimpulan dan saran	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12					
13	22/06/2017	Bab IV & V	ACC	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
14					
SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Catatan :

- Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
- Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

LAMPIRAN 11

Format Saran dan Perbaikan Skripsi



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/2640

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : Isnaini Mulyafif
2. No.Registrasi : 2415132328
3. Program Studi : SI Manajemen
4. Tanggal Ujian Skripsi :

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Widya Panmita, S. E, M. PA	Perdalam Interpretasi Penelitian	112 - 113	 
2	Dra. Umi Mardiyati, M. Si	Abstrak, ada kata yang dihilangkan	ii - iii	
3		Daftar gambar IV.7, ada yang diganti	xi	
4		Penomoran gambar	3	
5		Tabel II.1 spasinya 1	45	
6		Ha pd ₀ H ₃ , ada kata yang dihilangkan	49	
7		Tabel IV.5 & IV.7, ada penambahan kata	85 & 89	
8		Ada kata yang dihilangkan	109 - 110	
9		Adjusted R ²	111	
10		Kesimpulan No.4	116	
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I 	Paraf Pembimbing II 	

Catatan :

- Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
- Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
- Kartu ini harus diampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

RIWAYAT HIDUP



Isnaini Mulyafif adalah anak pertama dari dua bersaudara yang lahir di Bekasi pada tanggal 02 Januari 1995. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD YWKA II Rawamangun sampai tahun 2007 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMP Negeri 74 Jakarta.

Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 45 Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur SNMPTN. Penulis pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Halim Perdanakusuma Jakarta Timur pada tahun 2015.