



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI**

SKRIPSI

Bayu Aditya Rachmadi  
1402015041

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI**

SKRIPSI

Bayu Aditya Rachmadi  
1402015041

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Agustus 2018



(Bayu Aditya Rachmadi)

NIM 1402015041

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI**

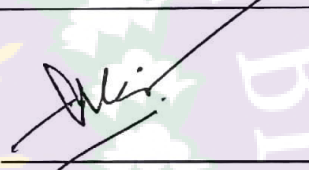
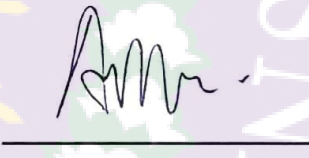
**NAMA** : **Bayu Aditya Rachmadi**

**NIM** : **1402015041**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

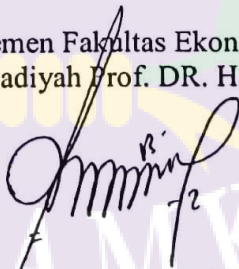
**TAHUN AKADEMIK** : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :  
**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI**

yang disusun oleh:  
Bayu Aditya Rachmadi  
1402015041

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA

Pada tanggal: 27 Agustus 2018

**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota :

(Ety Rochaeli, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Anggota :

(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. Hamka

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. Hamka

(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Bayu Aditya Rachmadi  
NIM : 1402015041  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 18 Agustus 2018  
Yang Menyatakan

  
(Bayu Aditya Rachmadi)

## ABSTRAKSI

Bayu Aditya Rachmadi (1402015041)

### **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INACON LUHUR PERTIWI.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Pelatihan dan Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT Inacon Luhur Pertiwi, yang berjumlah 80 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 46,31 dengan standar deviasi sebesar 6,667. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,54 dengan standar deviasi sebesar 5,607. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,89 dengan standar deviasi sebesar 5,496.



Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu  $\hat{Y} = 0,028 + 0,416 X_1 + 0,573 X_2$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,944 artinya variabel independen Pelatihan dan Kompensasi mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 94,4% sedangkan sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $5,267 > 1,991$ , tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  variabel yaitu Kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $7,104 > 1,991$ , tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar  $672,394 > F_{0,05} (2:77) = 3,12$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,514 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif rendah dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ )  $R = 0,973$  berarti kedua variabel yaitu Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval 0,80- 1,000) dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*Bayu Aditya Rachmadi (1402015041)*

### **THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT INACON LUHUR PERTIWI.**

*Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

*Keyword : Training, Compensation, Employee Performance*

*This study aims to determine the influence between Training and Compensation on Employee Performance.*

*In this research survey method was used. The variables used are Training and Compensation as independent variables and Employee Performance variables as the dependent variable. The population in this study were all employees of PT Inacon Luhur Pertiwi company, amounting to 80 people. The sample selection technique is done by saturating the sample, so that the sample is 80 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, partial test hypothesis testing (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. The results of Descriptive Statistics Analysis that is Employee Performance variable (Y) found an average result (mean) of 46.31 with a standard deviation of 6.667. The Training Variable (X1) found the mean (mean) of 38.54 with a standard deviation of 5.607. The Compensation Variable (X2) found the mean (mean) of 38.89 with a standard deviation of 5.496.*

*The results of the multiple linear regression model obtained are  $\hat{Y} = 0.028 + 0.416 X_1 + 0.573 X_2$ . The classic assumption test results show that the residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no*

*heteroscedasticity, autocorrelation does not occur so that the regression model has BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) interpretation.*

*Adjusted  $R^2$  value of 0.944 means that the independent variables Training and Compensation can influence the dependent variable employee performance is 94.4% while the remaining 5.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Result of statistic test of  $t$  variable that is Training (X1) shows  $t$ count of  $5.267 > 1.991$ , a significance level of  $0.000 < 0.05$ , the training partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the value of  $t$ count variable, namely Compensation (X2) shows  $t$ count of  $7.104 > 1.991$ , a significance level of  $0.000 < 0.05$ , the training partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the  $F$  test show that  $F$  arithmetic is  $672,394 > F_{0,05}(2:77) = 3,12$  with a significance level of  $0,000 < 0,05$ , it can be interpreted that Training and Compensation simultaneously or together have a significant effect on employee performance.*

*The value of partial correlation coefficient of Training variable (X1) and employee performance variable (Y) of 0.514 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , it can be said that there is a positive and low positive relationship. Partial correlation coefficient is Compensation variable (X2) and employee performance variable (Y) is 0.630 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , it can be said that there is a strong and significant relationship.*

*Multiple correlation coefficient analysis known that the value of multiple correlation coefficient (R) of 0.973, it can be said that the correlation coefficient between Training and Compensation together have a very strong level of relationship (at intervals of 0.80-1000) and positive for employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Syawal Riyanto dan Ibu Puji Astuti selaku orang yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I.

Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Aditya Ari Wibowo, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Samiyono S.E selaku Manajer PT Inacon Luhur Pertiwi yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
10. Desi Putri Fajar Sari selaku orang yang selalu mendukung dan mensupport saya untuk terus berjuang mengerjakan skripsi.
11. Miftahul Farahy, Riska, Airil, Andrian, Fierdyan, Iis Surfiyanti, Gusti Bahari, Sheila Fauziah, Alfianto, Cahya dan temen seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam penyusunan skripsi ini dan meramaikan perpustakaan FEB.
12. Kakaku Tommy Tanyo Rahargo yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil dalam penyusunan skripsi ini.
13. Keluarga besar Kopoy 3 yang selalu memberikan support dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya
15. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
16. Om Juara dan karib yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

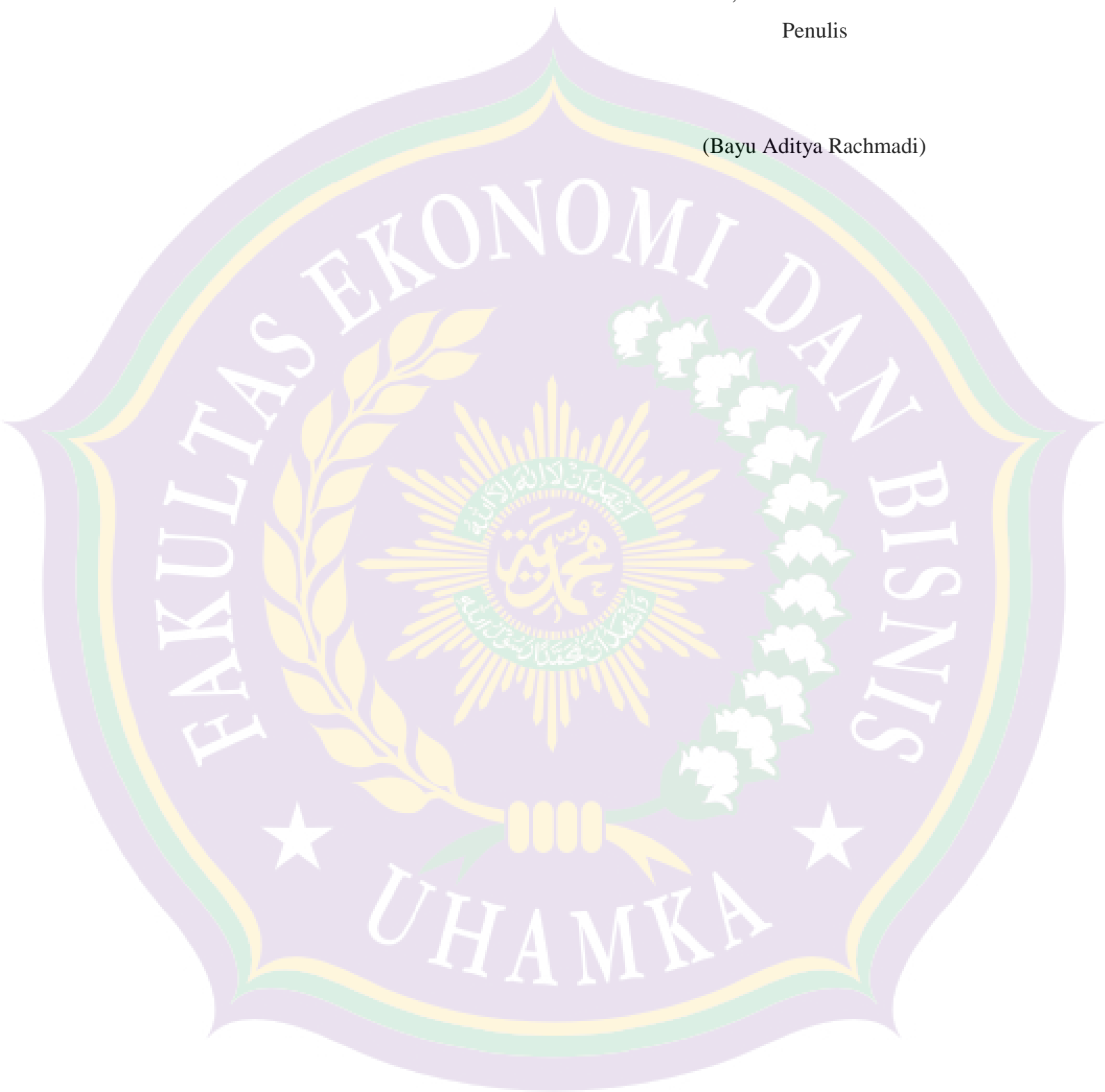
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta,

2018

Penulis

(Bayu Aditya Rachmadi)





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI/INTISARI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan .....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	4
1.2.3 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Telaah Pustaka .....	14
2.2.1 Pelatihan.....	14
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	14

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	15
2.2.1.3 Tujuan Pelatihan .....	16
2.2.1.4 Manfaat Pelatihan .....	17
2.2.2 Kompensasi.....	18
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	18
2.2.2.2 Tujuan Kompensasi .....	19
2.2.2.3 Manfaat Kompensasi .....	21
2.2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi.....	25
2.2.2.5 Indikator Kompensasi.....	26
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	26
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2.2.3.2 Jenis – Jenis Penilaian Kinerja.....	29
2.2.3.3 Ukuran Indikator Kinerja.....	30
2.2.3.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	30
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
2.4 Rumusan Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metodologi Penelitian .....	34
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
3.3.1 Populasi .....	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.3 Uji Kualitas Instrumen.....	40
3.4.3.1 Uji Validitas .....	40
3.4.3.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	42
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	42
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	43

3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	44
3.5.4	<i>Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda</i> .....	47
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	47
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	48
3.5.4.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</i> .....	50
3.5.4.4	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)</i> ..	51
3.5.4.5	<i>Uji Serentak (Uji Statistik F)</i> .....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum PT Inacon Luhur Pertiwi .....	53
4.1.1	<i>Sejarah PT Inacon Luhur Pertiwi</i> .....	53
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT Inacon Luhur Pertiwi</i> .....	54
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT Inacon Luhur Pertiwi</i> .....	54
4.1.4	<i>Proses Bisnis PT Inacon Luhur Pertiwi</i> .....	54
4.1.5	<i>Gambaran Karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi</i> .....	55
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	58
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	58
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Data</i> .....	58
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	61
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	62
4.2.2.1	<i>Analisis per Variabel</i> .....	63
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	89
4.3	Koefisien Korelasi .....	95
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
4.5	Uji Hipotesis .....	99
4.6	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	102
4.7	Pembahasan Umum .....	103
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	106
5.2	Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>112</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rincian Penelitian Terdahulu .....	10
2.	Operasionalisasi Variabel Independen dan Dependen .....	35
3.	Bobot Nilai Skala Likert.....	40
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	44
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier .....	49
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
9.	Uji Validitas Pelatihan.....	59
10.	Uji Validitas Kompensasi .....	59
11.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	60
12.	Hasil Uji Reliabilitas .....	61
13.	Hasil Statistik Deskriptif .....	62
14.	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pelatihan dapat menunjang pekerjaan karyawan .....	63
15.	Materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan .....	64
16.	Metode yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti oleh karyawan .....	64
17.	Metode pelatihan telah sesuai dengan materi pelatihan yang diajarkan .....	65
18.	Kondisi ruangan karyawan saat mengikuti pelatihan sudah memadai .....	66
19.	Peralatan yang layak dalam pelatihan selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja.....	66
20.	Karyawan dapat merasakan manfaat pelatihan untuk meningkatkan kinerja .....	67

21.	Karyawan menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat dalam pelatihan .....	68
22.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti .....	68
23.	Instruktur selalu memotivasi karyawan untuk dapat mempraktikan materi pelatihan yang telah diajarkan.....	69
24.	Indikator Pelatihan. ....	70
25.	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. ....	71
26.	Gaji pokok yang karyawan terima dapat memenuhi kebutuhan dasar.....	72
27.	Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja .....	73
28.	Insentif yang diberikan sebanding dengan pekerjaan.....	73
29.	Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan. ....	74
30.	Karyawan memperoleh asuransi kesehatan yang menjamin kesehatan beserta keluarga. ....	75
31.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang ada di perusahaan sudah memadai. ....	75
32.	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor. ....	76
33.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. ....	77
34.	Karyawan merasa bisa memanfaatkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan. ....	77
35.	Indikator Kompensasi.....	78
36.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki. ....	80
37.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. ....	80

38.	Saya melakukan efisiensi waktu kerja agar pekerjaan cepat terselesaikan. ....	81
39.	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik untuk mempermudah pekerjaan. ....	82
40.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan. ....	82
41.	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan. ....	83
42.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan ....	84
43.	Saya selalu masuk kerja pada jam yang ditentukan perusahaan ....	84
44.	Hasil pekerjaan saya saat ini lebih baik bila dibandingkan Dengan waktu yang lalu ....	85
45.	Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan ....	86
46.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan ....	87
47.	Fasilitas penunjang keselamatan kerja mencukupi kebutuhan karyawan ....	87
48.	Indikator Kinerja Kerja Karyawan ....	88
49.	Hasil Uji Normalitas.....	90
50.	Hasil Uji Autokorelasi.....	94
51.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan ....	96
52.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan ....	97
53.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda ....	98
54.	Hasil Regresi Linear Berganda.....	99
55.	Hasil Uji Statistik t ....	100
56.	Hasil Uji F ....	102
57.	Hasil Koefisien Determinasi ....	103



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	32
2.	Struktur Organisasi PT Inacon Luhur Pertiwi.....	54
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	91
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	93

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/27
2.	Data Kuesioner.....	5/27
3.	Output Data SPSS .....	10/27
4.	Tabel r (df = 1-80).....	18/27
5.	Tabel t (df =71-90) .....	20/27
6.	Tabel f (71-90) .....	21/27
7.	Tabel Durbin Watson (65-100) .....	22/27
8.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	23/27
9.	Surat Tugas.....	24/27
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	25/27
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	26/27
12.	Daftar Riwayat Hidup .....	27/27

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Untuk menciptakan sumber daya manusia, aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, dan pengembangan wawasan Pegawai . Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pelatihan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah asset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia

memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

PT. Inacon Luhur Pertiwi (INACON) adalah perusahaan konsultan terkemuka yang didirikan pada tahun 1988, bersertifikat ISO, dan dimiliki oleh pemegang saham Indonesia, memberikan layanan konsultasi profesional untuk pemerintah dan sektor swasta. INACON memiliki rekam jejak yang terbukti melakukan tugas proyek multi-tahun baik sebagai rekanan perusahaan internasional dan perorangan atau perusahaan pemimpin.

Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, jika karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik juga namun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka hasil yang kurang baik juga akan didapatkan oleh perusahaan. Masalah yang ada pada kinerja karyawan di PT Inacon Luhur Pertiwi seperti halnya lambatnya eksekusi proyek dan masih banyak karyawan yang datang terlambat atau hadir diatas jam kerja yang di tetapkan dan juga mangkir dari pekerjaan.

Pengaruh buruk yang bisa muncul dari kebiasaan datang terlambat yang akhirnya membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Selain itu, jika kebiasaan datang terlambat seorang karyawan dibiarkan saja maka bisa juga menular kepada karyawan yang sebelumnya disiplin dengan waktu kerja sehingga mempengaruhi kinerja. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan pegawai juga dirancang untuk

memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mengharapkan para karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, kinerjanya dapat meningkat. Sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu, diharapkan semangat kerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pelatihan di PT Inacon Luhur Pertiwi sudah dilakukan namun nampaknya belum berdampak pada kinerja karyawan karena masih ada karyawan yang masih melalaikan pekerjaannya (mangkir) yang berdampak pada kinerja. Hal ini dikarenakan pada saat pelatihan kurangnya kemampuan karyawan dalam menerima materi dengan baik.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi akan membantu perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga membuat karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Seseorang akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Permasalahan yang ada di PT Inacon Luhur Pertiwi seperti pemberian gaji yang terkadang terlambat dapat mengakibatkan efektivitas bekerja dari karyawan berkurang sehingga menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif.

Hal lain yang berkaitan dengan kompensasi yaitu bonus, di dalam PT Inacon Luhur Pertiwi yaitu bonus yang di berikan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak sebelumnya dan terkadang pemberian bonus tidak sesuai dengan waktu yang di

tentukan, sebagai contoh PT Inacon Luhur Pertiwi akan memberikan bonus pada karyawan setelah proyek selesai. Tetapi bonus tersebut diberikan setelah 2 – 3 minggu proyek selesai, hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak puas dalam melakukan pekerjaan dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas yang telah dijabarkan maka penulis mengambil judul. **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi”**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Bagaimanakah dampak pelaksanaan pelatihan di PT Inacon Luhur Pertiwi?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian kompensasi di PT Inacon Luhur Pertiwi?
3. Bagaimanakah kinerja kerja karyawan di PT Inacon Luhur Pertiwi?
4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Inacon Luhur Pertiwi?
5. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT Inacon Luhur Pertiwi?
6. Bagaimanakah pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT Inacon Luhur Pertiwi?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya



pembahasan yang terlalu luas. Maka peneliti membatasi pada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi.
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi
3. Adakah pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inacon Luhur Pertiwi

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan pelatihan pada PT Inacon Luhur Pertiwi.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT Inacon Luhur Pertiwi.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan pada PT Inacon Luhur Pertiwi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Inacon Luhur Pertiwi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inacon Luhur Pertiwi.

6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inacon Luhur Pertiwi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan di masa yang akan datang

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Bangun, Wilsom. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: CAPS.
- Hameed, Abdul. (2014). "*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*". Skripsi, Islamia University of Bahawalpur. Diunduh Pada 7 Maret 2018.
- Kumara, I Wayan Edy Sutya. (2016). "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satiya Cottages Kuta Bali*". Skripsi. Universitas Udayana Bali. Diunduh Pada 7 Maret 2018.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Cetakan ke-1. Depok: PT Raja Grafindo.
- Leonardo, Edrick. (2015). "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*". Skripsi. Universitas Kristen Petra Surabaya. Diunduh Pada 7 Maret 2018.
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanag. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis isi dan Analisis data sekunder)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nassazi, Aidah. (2013). "*Effects Of Training On Employee Performance at Uganda TeleCom*". Skripsi. Diunduh pada tanggal 15 Agustus 2018.

- Nursanti, Aldila. (2014). *“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta”*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Diunduh pada 22 April 2018.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-1 Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen (Edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development untuk Bidang Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi Eko, Mamik. (2013). *“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Nusamba Wlingi Blitar”*. Skripsi. Universitas Brawijaya Malang. Diunduh Pada 22 April 2018.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.