



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)

SKRIPSI

Ahmad Dwi Sadono

1402015016

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** (Studi Kasus pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan 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 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 mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 04 Desember 2018

Yang menyatakan,



(Ahmad Dwi Sadono)

NIM. 1402015016

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)

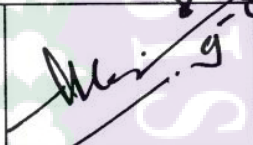
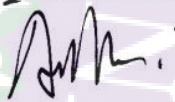
NAMA : **AHMAD DWI SADONO**

NIM : **1402015016**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2018**

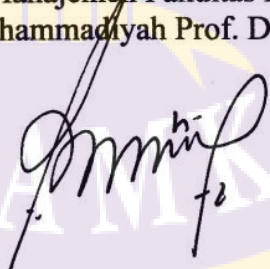
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

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

21/3/18



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia)


Yang disusun oleh :
Ahmad Dwi Sadono
1402015046

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 01 Desember 2018

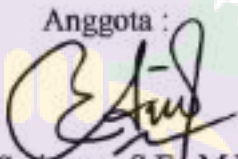
Tim Penguji :
Ketua, merangkap anggota :


(Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :

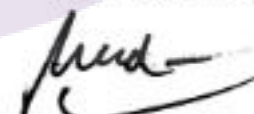

(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

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 KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Dwi Sadono
NIM : 1402015016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

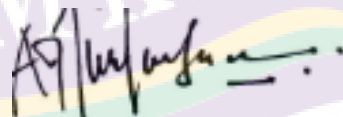
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, 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 : 04 Desember 2018
Yang menyatakan,



(Ahmad Dwi Sadono)
NIM. 1402015016

ABSTRAKSI

Ahmad Dwi Sadono (1402015016)

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)

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

Kata kunci :Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhakti Karya Distributor Indonesia).

Penelitian ini menggunakan metode survey, dengan variabel yang diteliti yaitu Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 85 karyawan, dengan teknik pengambilan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pernyataan tertutup 5 pilihan jawaban dan diukur menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 dan teknik analisis data meliputi uji kualitas data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), analisis regresi linier berganda Model Regresi Linier Berganda dan uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi.

Model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $Y = -0,006 + 0,464 X_1 - 0,544 X_2 - e$, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi sehingga model regresi dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) merupakan BLUE (*Best, Linier, Unbiased and Estimated*).

Hasil analisis koefisien korelasi berganda antara variabel Pelatihan dan variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,967 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat hubungan kuat dan signifikan dan koefisien

kolerasi parsial antara variable Pelatihan dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,557 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti terdapat hubungan positif, sedang, dan signifikan. Sedangkan koefisien kolerasi parsial antara variabel Pelatihan dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,444 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti terdapat hubungan positif, sedang, dan signifikan. Jika variabel Kompensasi naik dengan asumsi variabel Pelatihan tetap maka variabel Kinerja Karyawan naik.

Hasil uji statistik t dapat diketahui Pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar $4,688 > t_{(\frac{0,05}{2}; 82)} = 1,98932$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_1 diterima. Sedangkan Kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar $5,687 > t_{(\frac{0,05}{2}; 82)} = 1,98932$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_2 diterima. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 591,475 > F_{0,05}(2;82) = 3,11$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H_3 diterima.

Hasil analisis koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 65 diatas, menunjukkan bahwa Adjusted (R^2) adalah 0.935 yang artinya variabel Pelatihan dan variabel Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 93.5%, sedangkan sisanya ($100\% - 93.5\% = 6.5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh baik pelatihan maupun kompensasi adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BHAKTI KARYA, sehingga dapat di pertahankan bahkan harus lebih ditingkatkan dalam penerapan pelatihan dan pemberian kompensasi guna menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

ABSTRACT

Ahmad Dwi Sadono (1402015016)

THE INFLUENCE OF TRAINING ON PERFORMANCE AND COMPENSATION OF EMPLOYEES (case study on PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok Branch)

Thesis. Strata One program Program studies management. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Training, compensation and Employee Performance.

This research aims to know and analyze the effect of training on performance and compensation of employees (case study on PT Bhakti Paper Distributor Indonesia).

This study used a survey method, with the variables examined i.e., training, compensation and Employee Performance. a sample of these studies amounted to 85 employees, with the technique of taking a non probability sampling techniques with convenience sampling. technique data collection using the questionnaire enclosed with 5 choices of answers and is measured using the likert scale. Data processing technique using the SPSS version 20 and data analysis techniques include test data quality (test validity and Reliability Test), multiple linear regression models of anilisis Regression and Multiple Linear classical assumptions, analysis of test coefficient correlation, test hypothesis test t, test F, analysis and determination of coefficients.

Multiple linear regression model obtained namely $Y = -0.006 + 0.464 X_1 - 0.544 X_2$, test results indicate that residual klasik assuming, multikolinieritas does not occur, not happening heteroskedastisitas and not happening autocorrelation so the regression model with the smallest squares method (Ordinary Least Square) is BLUE (Best Linear Unbiased, and Estimated).

The results of the analysis of multiple correlation coefficients between the Training variables and the Compensation with Employee Performance variables were 0.967 with significance amounting to 0,000 <0.05, meaning that there is a strong and significant relationship and partial correlation coefficient between

variables Training and Employee Performance variables of 0.557 with a significance of 0.000 <0.05, meaning that there is a positive, moderate and significant relationship. while the partial correlation coefficient between the Training variable and the Employee Performance variable is 0.444 with a significance of 0.000 <0.05, meaning that there is a positive, moderate and significant relationship. If the Compensation variable rises with the assumption that the Training variable is fixed, the Employee Performance variable rises.

The results of the statistical test t can be seen that the training has tcount of 4,688 > t (0.05 / 2: 82) = 1.98932 and significance of 0.000 <0.05, meaning that there is a positive and significant influence between training on employee performance, thus H1 is accepted. While Compensation has tcount of 5.687 < t (0.05 / 2: 82) = 1.98932 and significance of 0.000 <0.05, meaning that there is a positive influence between Compensation on Employee Performance, this H2 is accepted. Based on the results of the F test simultaneously it can be seen that the significance level is 0.000 <0.05 with a value of F = 591.475 > F 0.05 (2:82) = 3.11, so that it can be interpreted that Training and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance. This H3 is accepted.

The results of the Determination Coefficient (R²) analysis in tabel 65 above show that Adjusted (R²) is 0.935 which means that the Training variable and the Compensation variable are jointly able to explain the variation in Employee Performance by 93.5%, while the rest (100% - 93.5% = 6.5 %) explained by other causes outside the model.

Based on the results of research obtained both training and compensation is a significant effect on employee performance at PT. BHAKTI KARYA, so that it can be maintained and even more improved in the application of training and compensation to produce good employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang, segala puji hanya kepada Allah SWT, karena atas petunjuk dan bimbingan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang membawa manusia menuju alam pencerahan. Berkat ridho orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat, dukungan moril dan materil, serta doa yang tiada hentinya selama penulis menyusun skripsi hingga selesai dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi manajemen.

Keberhasilan dan dukungan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyono, M. Pd selaku Rektor Universitas Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Aditya Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang berharga selama proses perkuliahan sehingga sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Ucapan terima kasih yang tiada tara untuk kedua orang tua. Untuk Ibu dan Ayah yang telah menjadi orang tua terhebat sejagad raya, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian, dan kasih sayang serta doa yang tentu takkan bisa penulis balas.
8. Sahabat-sahabat baikku, Afina, Upi, Titah, Suci, Nila, Bella, Hadi, Imam I love you guys a lot, to the moon and never come back. yang saling mendukung, memotivasi, membantu proses skripsi ini, memberi semangat serta nasehat agar melakukan hal-hal baik, menyelesaikan skripsi dengan segera dan memberikan yang terbaik untuk orangtua.
9. My quality friends, Nursella, Syarifah, Riri dan Adit yang selalu ada dalam keadaan apapun, memberikan perhatian semangat serta dukungan. yang selalu ada dalam keadaan apapun, memberikan perhatian semangat serta dukungan.
10. Semua teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prof. Dr. HAMKA yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dan seluruh pihak yang membantu dan memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa dalam penulisan masih terdapat kesalahan

yang tidak disadari. Saya berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak. Serta saya mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Jakarta, 1 Agustus 2018

Penulis

(Ahmad Dwi Sadono)
Nim 1402015016



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Pengertian Kinerja	17
2.2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.1.2 Tujuan Kinerja	19
2.2.1.3 Manfaat Kinerja	20
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	22
2.2.2 Pengertian Pelatihan	23
2.2.2.1 Jenis-Jenis Pelatihan	24
2.2.2.2 Tujuan Pelatihan	25
2.2.2.3 Metode Pelatihan	26
2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	28
2.2.2.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan	29
2.2.3 Pengertian Kompensasi	31
2.2.3.1 Tujuan Kompensasi	32
2.2.3.2 Manfaat Pemberian Kompensasi	33
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	34
2.2.3.4 Sistem Kompensasi	35

2.2.3.5 <i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	38
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.4 Rumusan Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Operasionalisasi Variabel	45
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 <i>Populasi</i>	47
3.3.2 <i>Sampel</i>	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	48
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	49
3.4.3 <i>Uji Kualiditas Instrumen</i>	50
3.4.3.1 <i>Uji Validitas</i>	50
3.4.3.2 <i>Uji Reabilitas</i>	51
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	52
3.5.1 <i>Teknik Pengolahan</i>	52
3.5.2 <i>Analisis Deskriptif</i>	52
3.5.3 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.6.1 <i>Uji Normalitas</i>	54
3.6.2 <i>Uji Multikolinearitas</i>	55
3.6.3 <i>Uji Heteroskedasitas</i>	55
3.6.4 <i>Uji Autokorelasi</i>	56
3.5.4 <i>Analisis Korelasi Regresi Linear Berganda</i>	57
3.5.4.1 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	57
3.5.4.2 <i>Model Regresi Linier Berganda</i>	58
3.6 <i>Pengujian Hipotesis</i>	41
3.6.1 <i>Uji Parsial (Uji Statistik t)</i>	59
3.6.2 <i>Uji Simultan (Uji Statistik F)</i>	59
3.7 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	62
4.1.1	<i>Sejarah Singkat PT Bhakti Karya Distributor Indonesia</i>	62
4.1.2	<i>Visi, Misi dan Tata Nilai PT Bhakti Karya Indonesia</i>	64
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT Bhakti Karya Indonesia</i>	65
4.1.4	<i>Bisnis Utama PT Bhakti Karya Indonesia</i>	66
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan PT Bhakti Karya Indonesia</i>	68
4.2	<i>Hasil Pengolahan data dan Pembahasan</i>	70
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	70
4.2.2	<i>Uji Validitas</i>	70
4.2.3	<i>Uji Realibilitas</i>	72
4.3	<i>Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	72
4.3.1	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Pelatihan</i>	73
4.3.2	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi</i>	82
4.3.3	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	91
4.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	100
4.4.1	<i>Normalitas</i>	100
4.4.2	<i>Multikolinearitas</i>	102
4.4.3	<i>Uji Autokorelasi</i>	102
4.4.4	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	103
4.4.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	104
4.5	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	104
4.5.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	104
4.5.2	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	106
4.6	<i>Pengujian Hipotesis</i>	107
4.6.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i>	107
4.6.2	<i>Uji Simultan (Uji F)</i>	108
4.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	108
4.4	<i>Pembahasan</i>	109
BAB V PENUTUP		
5.1	<i>Kesimpulan</i>	111
5.2	<i>Saran</i>	113

DAFTAR PUSTAKA 114

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

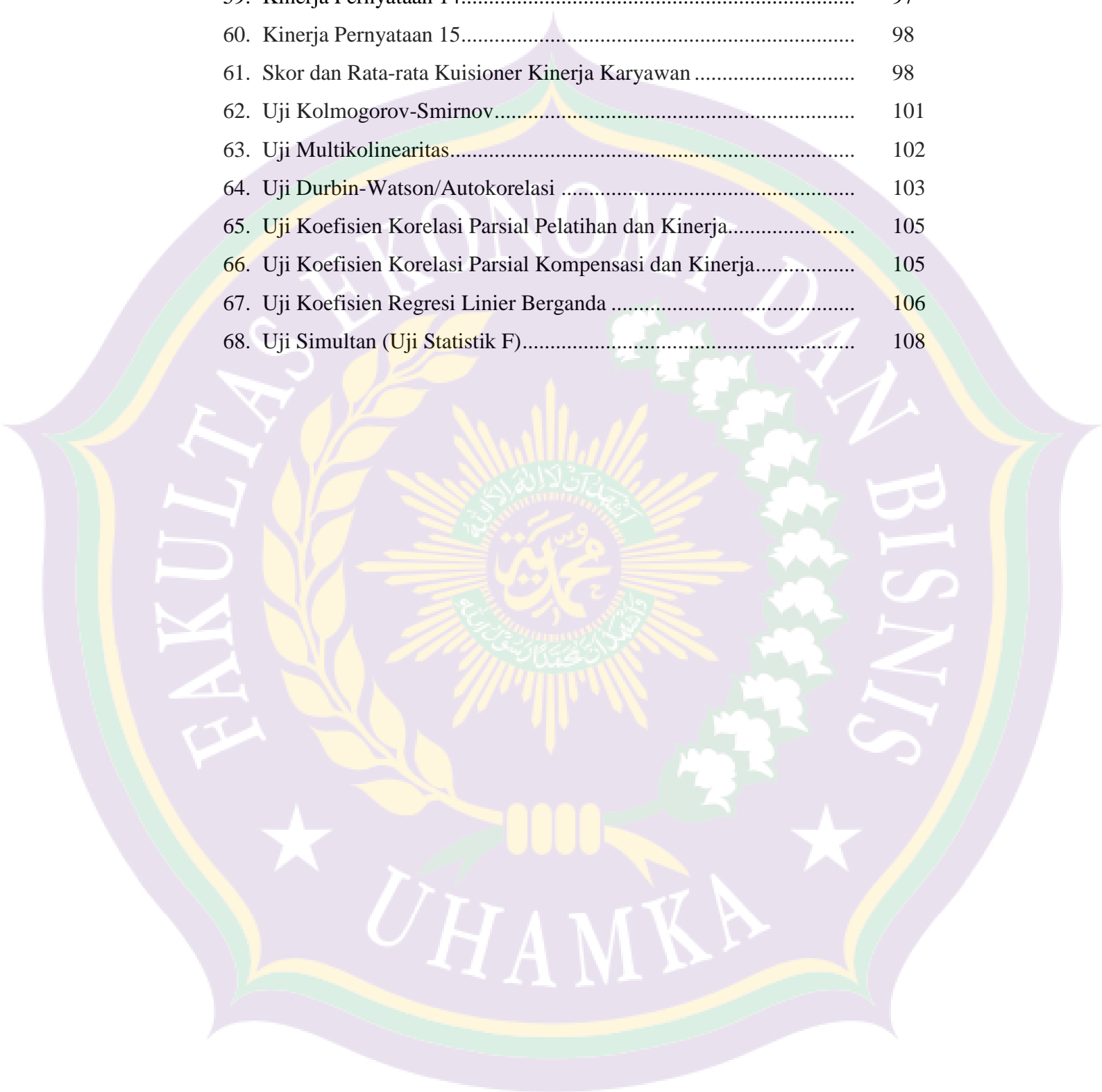


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rekap Nilai Kinerja PT Bhakti Karya 2013-2017	4
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	12
3.	Oprasional Variabel	45
4.	Bobot Nilai Skala Likert	49
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	53
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	58
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
10.	Uji Validitas Pelatihan	62
11.	Uji Validitas Kompensasi	63
12.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	64
13.	Uji Realibilitas Variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja	64
14.	Pelatihan Pernyataan 1	73
15.	Pelatihan Pernyataan 2	73
16.	Pelatihan Pernyataan 3	74
17.	Pelatihan Pernyataan 4	74
18.	Pelatihan Pernyataan 5	75
19.	Pelatihan Pernyataan 6	75
20.	Pelatihan pernyataan 7	76
21.	Pelatihan pernyataan 8	76
22.	Pelatihan pernyataan 9	77
23.	Pelatihan Pernyataan 10	77
24.	Pelatihan Pernyataan 11	78
25.	Pelatihan Pernyataan 12	78
26.	Pelatihan pernyataan 13	79
27.	Pelatihan Pernyataan 14	79

28. Pelatihan Pernyataan 15.....	80
29. Skor dan Rata-rata Kuisisioner Pelatihan.....	80
30. Kompensasi Pernyataan 1	82
31. Kompensasi Pernyataan 2.....	82
32. Kompensasi Pernyataan 3.....	83
33. Kompensasi pernyataan 4.....	83
34. Kompensasi Pernyataan 5.....	84
35. Kompensasi Pernyataan 6.....	84
36. Kompensasi Pernyataan 7.....	85
37. Kompensasi Pernyataan 8.....	85
38. Kompensasi Pernyataan 9.....	86
39. Kompensasi Pernyataan 10.....	86
40. Kompensasi Pernyataan 11.....	87
41. Kompensasi Pernyataan 12.....	87
42. Kompensasi Pernyataan 13.....	88
43. Kompensasi Pernyataan 14.....	88
44. Kompensasi Pernyataan 15.....	89
45. Skor dan Rata-rata Kuisisioner Kompensasi.....	89
46. Kinerja Pernyataan 1.....	91
47. Kinerja Pernyataan 2.....	91
48. Kinerja Pernyataan 3.....	92
49. Kinerja Pernyataan 4.....	92
50. Kinerja Pernyataan 5.....	93
51. Kinerja Pernyataan 6.....	93
52. Kinerja Pernyataan 7.....	94
53. Kinerja Pernyataan 8.....	94
54. Kinerja Pernyataan 9.....	95
55. Kinerja pernyataan 10.....	95
56. Kinerja Pernyataan 11.....	96
57. Kinerja Pernyataan 12.....	96
58. Kinerja Pernyataan 13.....	97

59. Kinerja Pernyataan 14.....	97
60. Kinerja Pernyataan 15.....	98
61. Skor dan Rata-rata Kuisisioner Kinerja Karyawan	98
62. Uji Kolmogorov-Smirnov.....	101
63. Uji Multikolinearitas.....	102
64. Uji Durbin-Watson/Autokorelasi	103
65. Uji Koefisien Korelasi Parsial Pelatihan dan Kinerja.....	105
66. Uji Koefisien Korelasi Parsial Kompensasi dan Kinerja.....	105
67. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	106
68. Uji Simultan (Uji Statistik F).....	108



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.	Struktur Organisasi PT Bhakti Karya Indonesia	65
3.	Grafik Normal Probability Plot	100
4.	Grafik Scatterplot.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Uji Validitas dan Realibilitas	1/17
2.	Analisis Statistik Deskriptif	2/17
3.	Grafik Normal P-Plot	3/17
4.	Uji Kolmogorov – Smirnov	4/17
5.	Grafik Scatterplot	5/17
6.	Uji Autokorelasi	6/17
7.	Analisis Model Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji Multikolonieritas	7/17
8.	Uji Statistik F	8/17
9.	Analisis Koefisien Korelasi	9/17
10.	Tabel Distribusi T	10/17
11.	Tabel Distribusi F	11/17
12.	Tabel Durbin Watson (DW)	12/17
13.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	13/17
14.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	14/17
15.	Surat Tugas	15/17
16.	Data Kinerja Karyawan.....	16/17
17.	Surat Balasan Perusahaan	17/17

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Perubahan lingkungan yang sangat cepat ini membuat perusahaan harus cepat memutar otak untuk meningkatkan produktivitas, melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja perusahaan khususnya pada para karyawan agar tetap dapat bersaing. Perusahaan juga harus berupaya semaksimal mungkin menghindari

kendala yang makin kompleks dan sangat mungkin dapat merugikan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu pilar utama perusahaan yang harus diperhatikan tingkat kompetensi dan kesejahteraannya dalam berkerja agar dapat memiliki kemampuan yang baik namun tetap memperhatikan aspek kesejahteraannya selama menjadi karyawan.

Solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program pelatihan terhadap karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Namun, karyawan-karyawan yang telah mendapatkan pelatihan harus diperhatikan pula kesejahteraannya. Resiko dalam melaksanakan program pelatihan adalah membuat jenuh karyawan. Salah satu solusinya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yaitu berupa kompensasi.

Jika ditarik garis lurus mengenai pelatihan, pelaksanaan program pelatihan haruslah tepat sasaran dan sesuai terhadap kebutuhan karyawan. Hal ini dimaksud agar program pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Meski demikian, keberadaan program pelatihan tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor lain yaitu pemberian kompensasi dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan untuk saling berpacu demi memberikan hal yang terbaik bagi perusahaan. Kebutuhan akan kompensasi kepada karyawan umumnya merupakan hal yang sangat perlu dan efektif untuk meningkatkan moralitas dan semangat kerja karyawan dalam berkerja. Kompensasi adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Kompensasi diberikan kepada karyawan agar dapat menimbulkan/meningkatkan

semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo, Adlfina dan Jack Sumarauw (2015) dan Januar PujiASYMI, Hairudinor dan Taharuddin (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positive terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sangat dibutuhkan demi meningkatnya keterampilan karyawan, pengetahuan baru yang dimiliki, serta kontrol emosi dalam bersikap agar kinerja karyawan bisa meningkat secara signifikan. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuridha Citraningtyas (2017) dan Ervin Maratur (2016) menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positive terhadap kinerja karyawan.

Dalam proses peningkatan kualitas karyawan upaya-upaya yang dilakukan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia meliputi program pelatihan, sosialisasi, dan beragam bentuk dukungan teknis, pelatihan ini ditunjukkan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi individu para karyawan untuk keberhasilan perusahaan.

Dalam wawancara yang dilakukan terhadap PT BK Indonesia Depok. adanya ketidaksesuaian peningkatan kinerja pada karyawan dari yang sudah ditargetkan, hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang absen atau tidak hadir tanpa izin sebelumnya, padahal PT BK Indonesia telah memberikan jatah absen bagi karyawan sebanyak 12 hari dalam satu tahun dan pada bagian gudang selalu terjadi kesalahan dalam mengelompokkan barang yang masuk atau keluar. Lalu kendala yang lain adalah ketika terjadi pergantian pegawai, sering pegawai masih belum siap, karena tuntutan tugas yang berbeda dalam penggunaan teknologi informasi pada posisi yang baru belum sepenuhnya dikuasai.

Hal ini bersangkutan dengan pelatihan yang dianggap masih kurang dalam penyampaian materi yang diberikan kepada peserta. Materi yang disampaikan belum sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak ingin dicapai perusahaan serta penetapan sasaran materi belum tepat sasaran, sehingga peserta belum bisa mengaplikasikan yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berhasil.

Dan masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan. Karyawan mengharapkan pemberian bonus dan kenaikan gaji, gaji yang diberikan sekarang dinilai hanya terpaku pada Kinerja Karyawannya. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan UMR pemerintah, Karyawan berharap kenaikan gaji dan bonus diberikan setelah karyawan mengikuti pelatihan. Yang terjadi selama ini kenaikan gaji sangat jarang diberikan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapat dari perusahaan.

Berikut ini daftar kinerja karyawan di PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok tahun 2013-2017

Tabel 1.1
Rekap Nilai Kinerja Karyawan Tahun 2013-2017
PT Bhakti Karya Distributor Indonesia

NO	NAMA	2013	2014	2015	2016	2017
1	Karyawan 1	111	116	120	118	108
2	Karyawan 2	99	103	104	104	105
3	Karyawan 3	75	82	84	88	91
4	Karyawan 4	75	81	95	80	75
5	Karyawan 5	75	81	93	80	80
6	Karyawan 6	75	75	93	83	83
7	Karyawan 7	75	75	95	83	75
8	Karyawan 8	-	-	-	75	80
9	Karyawan 9	80	87	95	80	75

10	Karyawan 10	80	84	94	80	75
11	Karyawan 11	75	88	-	-	-
12	Karyawan 12	88	83	-	-	-
13	Karyawan 13	75	77	101	90	85
14	Karyawan 14	75	77	98	88	78
15	Karyawan 15	80	76	80	75	-
16	Karyawan 16	99	76	80	78	-
17	Karyawan 17	-	-	80	75	-
18	Karyawan 18	-	-	76	-	-
19	Karyawan 19	75	80	78	-	-
20	Karyawan 20	110	114	110	105	102
21	Karyawan 21	92	92	82	80	-
22	Karyawan 22	83	92	80	75	-
23	Karyawan 23	82	82	-	-	-
24	Karyawan 24	82	87	-	-	-
25	Karyawan 25	102	90	-	-	-

Sumber : data HRD PT BK Depok 2017

Tabel 1.2
Data Golongan dan Peringkat Nilai Kinerja
PT BK Indonesia Cabang Depok

NO	NILAI	NO	NILAI	NO	NILAI
	Fair To Good		Good		Good To Very Good
1	75 - 93	1	93 – 112	1	112 - 125

Sumber : data HRD PT BK Depok 2017

Dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang belum dapat mencapai pencapaian target yang sudah di tentukan oleh PT BK Depok. Sebagai contoh dapat dilihat pada data kinerja karyawan 3 sampai 6. Dari tahun 2014 ke 2015, adanya peningkatan kinerja pada karyawan dengan level good, tapi pada tahun berikutnya terdapat penurunan kinerja dari level good ke fair to good. Hal ini menunjukkan terdapat penurunan kinerja pada karyawan PT Bhakti Karya.

Dari data di atas bisa dilihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja dan terdapat beberapa karyawan yang belum

memenuhi target kinerja. Hal ini yang menjadi salah satu masalah perusahaan, sebab kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan oleh PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok?
2. Bagaimanakah pemberian kompensasi yang diberikan karyawan oleh PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan dan kompensasi oleh PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok?
4. Bagaimanakah pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok?
5. Bagaimanakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok?
6. Bagaimanakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan menjadi fokus dengan mempertimbangkan segala keterbatasan, maka peneliti hanya akan membahas mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok.

1.2.3 Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah, Identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini :

“Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok “

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pelatihan yang diberikan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok.
2. Untuk mengetahui pemberian Kompensasi yang diberikan PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok.
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan setelah diberikan Pelatihan dan Kompensasi di PT Bhakti Karya Distributor Indonesia Depok.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Depok.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Depok.

6. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Depok.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bhakti Karya Distributor Indonesia Cabang Depok)”

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Bhakti Karya dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan sehingga di masa yang akan datang PT. Bhakti Karya dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam produktivitas kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Christilia. (2013). *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusyang Manado*. Jurnal EMBA. Manado: Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2303.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ervin. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Area Surabaya Utara*. Universitas Nergi Surabaya. ISSN
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hadi, Prihatin, Jaluanto. (2013). *Analisis Pelatihan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja pada PT Pelayaran Inti Internasional Semarang*. Jurnal Ilmiah Dinamika. Semarang: Fakultas Ekonomi Untag. ISSN 2337.
- Handoko. (2013). *Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan ketiga Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Januar, Hairudinor, Taharuddin. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Palatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Banjarmasin: Fisip Unlap. ISSN 2541.
- Leornado, Adolfina, Jacky. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal EMBA. Manado: Universitas Sam Ratulangi. Halaman 44-54. ISSN 2303.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Meylianti. (2015). *Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen. Magister Sains Universitas Palangkaraya. ISSN 2302.
- Munparidi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Sriwijaya. ISSN 2085.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana .
- Nuridha, Indi. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen. Universitas Diponegoro. ISSN 2337.
- Pradyuman. (2017). *Significance of Training and Hospitality Skills for Hotel Employee*. Internasional Journal of Engineering and Management Research. India: Amity University Rajasthan. ISSN 2394.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Shahzad, Masood, Hazoor. (2012). *Determining Project Performance: The Role of Training and Compensation*. Journal of Economic and Sustainable Development. Pakistan: National University of Modern Languages. ISSN 2222
- Sheila. (2015). *Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru Country Government*. Journal of Business and Management. Kenya: Jomo Kenyatta University. ISSN 2278.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan : Reach and Development : Untuk Bidang : Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Umi Narimawati. (2012). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta:Genesis.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta

Wilson , Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Yani, Muhammad. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

[https://media.neliti.com/media/publications/100162-ID-analisis-kinerja-pt-pln-persero rayonse.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/100162-ID-analisis-kinerja-pt-pln-persero-rayonse.pdf)

