

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU (PTSP) KECAMATAN
CIPAYUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
FERY DARSONO
2016511139

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Fery Darsono

NIM : 2016511139

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada Program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 2 September 2020

Fery Darsono
NIM: 2016511139

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN PROPOSAL

Nama : Fery Darsono
NIM : 2016511139
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja
Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
Kecamatan Cipayung

Jakarta, 2 September 2020

Dosen Pembimbing,

Drs. Muhammad Asari, MM

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU (PTSP) KECAMATAN CIPAYUNG**



Fery Darsono
NIM:2016511139

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Rabu
tanggal 2 September 2020 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana
Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Heru Mulyanto, SE, MM**
Ketua _____
Tanggal: 2 September 2020

2. **Drs. Muhamad As'ari, MM**
Anggota _____
Tanggal: 2 September 2020

3. **Rasipan, SH, MM**
Anggota _____
Tanggal: 2 September 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM.
Tanggal:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada variabel terikat yaitu variabel keputusan pembelian dan variabel bebas yaitu harga, lokasi dan kualitas yaitu pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas dan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji kelayakan model dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat dua temuan diantaranya yaitu: 1) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung, 2) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and compensation on employee performance. In this study using quantitative methods. This study uses saturated sampling. The sample in this study amounted to 65 respondents. The data collection instrument used a questionnaire. The dependent variable is the purchasing decision variable and the independent variable, namely price, location and quality, namely training and compensation for employee performance at One Stop Integrated Service (PTSP), Cipayung District. The data analysis method used was the classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test and multiple linear regression. Hypothesis testing in this study uses the model feasibility test and t test. Based on the results of this study, there are two findings among them, namely: 1) Training has an effect on employee performance at One Stop Integrated Service, Cipayung District, 2) Compensation has an effect on employee performance at One Stop Integrated Service, Cipayung District.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (PTSP) KECAMATAN CIPAYUNG” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Muhammad Asari, MM, pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM, ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.AK, C.A, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Pimpinan dan staf Kecamatan Cipayung yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Keluarga tercinta dan Pak Sarjo yang senantiasa memberikan doa dan dorongan semangat.
7. Teman – teman saya, khususnya Zahra Khoerunnisa, Idham, Puspita Damayanti, Fadly Maulana, Sihab, Triwahyudi, Dwi, Desy, Devi, Andriani, Roby dan Eriyansyah yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

8. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, khususnya kelas D6.D5 dan Konsentrasi SDM.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang membutuhkannya.

Terima kasih,

Jakarta, 2 September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Pernyataan.....	ii
Tanda Persetujuan Proposal	iii
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Daftar Gambar.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Masalah.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.2 Pelatihan	12
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4. Pengajuan Hipotesis Penelitian	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2. Desain Penelitian.....	30
3.3. Operasional Variabel.....	32

3.4. Populasi, sampel dan Metode Sampling	33
3.5. Metode Pengumpulan Data	34
3.5.1. Sumber Data	34
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Instrumen Variabel.....	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1. Metode Analisis	36
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	39
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAAN.....	43
4.1. Profil Pelayanan Terpadu Satu Pintu	43
4.1.1. Sejarah Pelayanan Terpadu Satu Pintu.....	43
4.1.2. Visi dan Misi Pelayanan Terpadu Satu Pintu.....	44
4.1.3. Struktur Organisasi Instansi	45
4.1.4. Karakteristik Responden	46
4.1.5. Pengujian Kualitas Data	48
4.1.6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	53
4.1.8. Analisis Kuantitatif	57
4.1.9. Pengujian Hipotesis.....	59
4.2 Pembahasan.....	61
4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	50
Table 4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Pelatihan	51
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	56
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.15 Uji Kelayakan Model	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTSP	45
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.4 Uji Normalitas	53
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Responden

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Lampiran 5. Analisis Data

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini banyak organisasi yang menuntut karyawannya agar bisa memanfaatkan kemampuannya untuk memaksimalkan kinerja di suatu organisasi. Dengan demikian organisasi harus mampu menganalisis faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi sehingga sumber daya manusia harus di perhatikan dan di kembangkan dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan sebaliknya ketika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya dan diukur selama periode waktu tertentu (Edison: 2016). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu organisasi salah satunya pelatihan, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Dilihat dari Kinerja pelayanan di PTSP Kecamatan Cipayung Jakarta Timur masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari banyak masyarakat yang merasa bahwa pelayanan yang diberikan masih kurang

memuaskan sehingga menimbulkan komplain terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti memilih dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PTSP kecamatan Cipayung Jakarta Timur yaitu Pelatihan kerja dan Kompensasi.

Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Bernard:2011). Dengan adanya pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan agar dapat memperbaiki kinerja suatu organisasi. Tetapi karyawan di PTSP Kecamatan Cipayung Jakarta Timur masih belum mendapatkan pelatihan secara maksimal karena pelatihan yang diberikan masih jarang dilakukan, sehingga pelayanan yang diberikan belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga berdampak pada kemajuan organisasi tersebut.

Pelatihan kerja yang baik akan menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai nilai baru, pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut agar memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan yang akan datang.

Kompensasi menjadi salah satu pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karna besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan

tidak langsung maupun non finansial, kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung bisa disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan karyawan dan memproleh karyawan yang bermutu. Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PTSP Kecamatan Cipayung dimana sebagian karyawan masih ada yang belum diangkat sebagai PNS, sehingga kompensasi yang diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Selain upah pokok, organisasi masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang di berikan organisasi untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan PTSP Kecamatan Cipayung.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Carles Adi Winarto dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur bahwa adanya pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan Bengkel Nissan Cibubur dan penelitian yang dilakukan oleh Siti Anita dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Dwiperkasa Mobiltama bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Dwiperkasa Mobiltama.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja PTSP Kecamatan Cipayung dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN**

KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTSP KECAMATAN CIPAYUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung?

1.3 Tujuan Masalah

Maksud dari diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi serta bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan ini, diantaranya:

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataan dalam praktek. Dalam teori ini berarti perusahaan dan

penghayalan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan organisasi yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran yang mungkin berguna bagi perusahaan maupun organisasi dalam usaha memecahkan masalah yang dihadapi untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan Teknik analisis.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian diantaranya gambaran umum tempat penelitian, hasil analisis, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian masing-masing variabel penelitian

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, machines, dan market*, (Hasibuan, 2017:9).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar

belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang, Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah (Hasibuan, 2017:14) sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian-pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplin, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017:14):

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawai. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan peyemournaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenehui kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam memasuki era persaingan bisnis yang semakin ketat, tajam dan berat pada saat ini pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia dan merupakan aspek yang fundamental bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Pelatihan digunakan untuk karyawan pelaksana dan pengawas dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang (Rivai 2014).

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan (Andrew F Sikula dalam mangkunegara, 2011: 44).

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat

berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Gary Dessler, 2009).

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Ada beberapa tujuan dan manfaat pelatihan (Suparyadi, 2015:184-186):

1. Tujuan Pelatihan

a. Meningkatkan Efektivitas dan Efisien

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan di bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan.

b. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

2. Manfaat Pelatihan

a. Meningkatkan Kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan tugasnya.

b. Meningkatkan Motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri.

c. Mengurangi Keluarnya Karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadannya dan kontribusinya.

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keteampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang (Umar,2011). Pelatihan kerja juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri lebih cepat melalui pelatihan.

2.1.2.3 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi pelatihan dapat dilakukan antara lain dengan cara:

1. Membandingkan uraian pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan
2. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan
3. Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Pelatihan dibagi menjadi 5 indikator (Gary Dessler 2015: 284):

1. Instruktur

Mengingat bahwa pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai:

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa *employers* maupun *employees* baik langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial). Kompensasi ini tugas yang paling kompleks dan juga berarti baik bagi karyawan maupun organisasi sehingga harus mempunyai dasar logik, rasional dan dapat dipertahankan.

Pada umumnya seseorang bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, seseorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan maupun organisasi dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap (suwanto,priansah,doni 2011:220).

Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan (Wukir,2013:84). Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah sumbangan kepada pencapaian organisasi (Flippo dalam Suwanto dan Priansa 2011).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi (Mangkunegara, 2017:84)

1. Faktor Pemerintah

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

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

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

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya suatu perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran pegawai.

5. Permintaan dan Persediaan

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

6. Kemampuan Membayar

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

2.1.3.3 Bentuk bentuk kompensasi pegawai

Ada 2 bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan (Mangkunegara, 2017:85).

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan control pembayaran.

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b. Struktur Pembayaran berhubungan dengan rata rata bayaran, tingkatp pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

c. Penentuan Bayaran Individu

Perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

d. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama

dalam administrasi upah dan gaji. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e. Kontrol Pembayaran

Merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2. Benefit dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, rekreasi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, surat kabar perusahaan, bantuan hukum dan fasilitas ruangan.

2.1.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Ada dua tujuan pemberian kompensasi (T. Hani Handoko 2015: 29):

1. Bagi Tenaga Kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain:

- f. Tenaga kerja mendapatkan upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar.
 - a. Guna memperbaiki hidupnya
 - b. Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaan dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi Perusahaan

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktifitas kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih cepat.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Ada beberapa indikator kompensasi yaitu (Rivai, 2013:375)

1. Upah dan Gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif

gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayar tahunan, bulan atau mingguan.

- a. Insentif
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan

2. Tunjangan

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

3. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat menggambarkan sejauh mana keberhasilan departemen sumber daya manusia dalam mengelola individu-individu didalamnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah

dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik (Nawawi 2011). Menurut Wirawan (2009) kata kinerja berasal dari singkatan dari kata *performance*, yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa.

2.1.4.2 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Aspek-aspek yang dinilai dari kinerja dapat dikelompokkan menjadi (Rivai 2013)

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknis, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain lian.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut (Mangkunegara 2012:13):

1. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri dari karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Kinerja karyawan akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi
- b. Kesedian untuk bekerja
- c. Lingkungan kerja yang mendukung
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut (Mangkunegara,2013:75):

1. **Kualitas Kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerja yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. **Kuntitas Kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. **Tanggung Jawab**

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaanya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta saran dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. **Kerjasama**

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan baik.

5. **Inisiatif**

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari

atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seseorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Danik Istanti (2018)	Analisis regresi sederhana ganda	Kompensasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Faizah Wulandari (2016)	Analisis regresi berganda	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Devi Apriani (2018)	Analisis regresi sederhana dan ganda	Motivasi dan Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Suratman (2018)	Analisis regresi ganda	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Lela Apriani (2016)	Analisis regresi sederhana dan ganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja
6	Irbani Ramadhan (2017)	Analisis linear berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja
7	Nurjanah Wirnaya (2016)	Analisis regresi sederhana dan ganda	Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
8	Andri (2017)	Analisis regresi sederhana dan ganda	Rekrutmen, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
9	Desi Alfiani Nur (2016)	Analisis regresi sederhana dan ganda	Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja

10	Doharman Sitopu (2017)	Analisis regresi sederhana dan ganda	Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap berpengaruh terhadap kinerja
----	------------------------	--------------------------------------	---

Sumber: Disusun oleh penulis

2.3 Kerangka Pemikiran

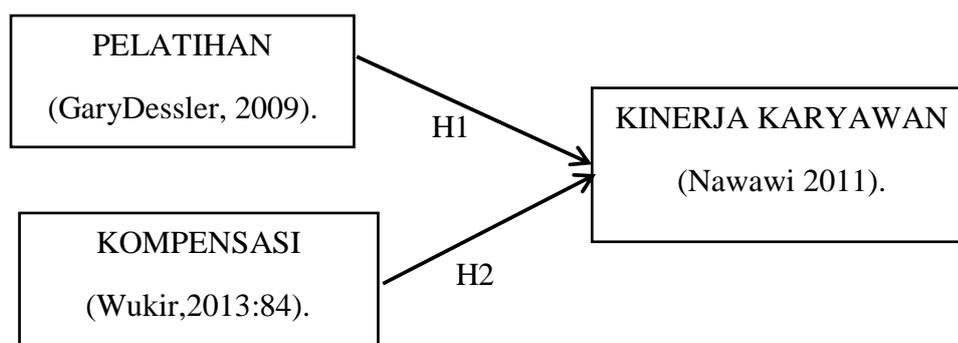
Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka terbentuklah kerangka penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini dapat digambarkan bagaimana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Kompensasi. Berikut merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Kerangka pemikiran yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang (Rivai 2013).

Dari penelitian yang dilakukan Devi Apriani (2018) Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Estika Dermato Center terdapat pengaruh yang positif motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan Suratman (2018) pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Property Jakarta terdapat pengaruh yang positif pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Property Jakarta.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap (suwanto,priansah,doni 2011:220).

Dari penelitian yang dilakukan Lela Apriyani (2016) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Arana Teknologi Indonesia terdapat pengaruh yang positif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada perusahaan Arana Teknologi Indonesia, dan penelitian yang dilakukan Irbani Ramadhan (2017) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dibagian Gudang pada PT Fresh On Time Seafood Bogor terdapat pengaruh yang positif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dibagian Gudang pada PT Fresh On Time Seafood Bogor.

2.4. Pengajuan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya, sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang diambil hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

Diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

Hipotesis 2:

Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dijadikan penelitian dengan judul: Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung Jalan Raya Bina Marga No.2 Kelurahan Cipayung, Kecamatan Cipayung Jakarta Timur 13840 dilakukan selama 3 bulan sesuai dengan table dibawah ini:

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

Keterangan	Juni 2020				Juli 2020				Agustus			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Penyusunan Laporan												

Sumber: Disusun oleh penulis

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah *explanatory research* kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh

pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Terdapat dua macam variabel yang akan dianalisis oleh penulis pada skripsi ini yaitu:

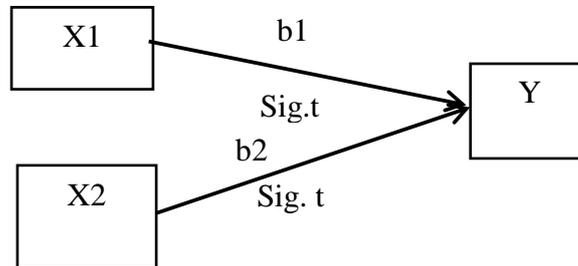
1. Variabel Independen (Variabel bebas)

Variabel ini mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel ini disebut juga dengan variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* dan variabel bebas. Dikatakan variabel bebas karena variabel ini dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu variabel X1 adalah Pelatihan dan variabel X2 Kompensasi.

2. Variabel Dependen (Variabel terikat)

Variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, konsekuen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen atau disebut juga dengan variabel Y yaitu Kinerja.

Gambar 3.1
Desain Penelitian



$R^2; (Sig. F)$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.3. Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Karyawan, yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, (Gary Dessler, 2009).	Instruktur	Interval (1-5)	1,2
	Peserta pelatihan		3,4
	Metode pelatihan		5,6
	Materi pelatihan		7,8
	Tujuan pelatihan		9,10

Kompensasi (X2) Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap (suwanto,priansah,doni 2011:220).	Gaji dan Upah	Interval (1-5)	1,2,3
	Tunjangan		4,5,6
	Insentif		7,8,9,10
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun nonfisik (Nawawi 2011).	Kualitas kerja	Interval (1-5)	1,2
	Kuantitas kerja		3,4
	Tanggung jawab		5,6
	Kerjasama		7,8
	Inisiatif		9,10

Sumber: Disusun oleh penulis

3.4. Populasi, sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung yaitu sejumlah 65 responden.

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:100). Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai presentase dari seluruh pouplasi. Untuk menentukan besarnya sampel harus mengetahui berapa besarnya populasi yang ada.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden, maka penulis memutuskan mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 64 orang responden sebagai sampel penelitian dikarenakan satu orang pimpinan tidak bisa dijadikan respondenp. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Sampel Jenuh berdasarkan data yang sudah di dapat oleh penulis.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Menurut Kumorotomo dan Margono (2010:11), Data adalah fakta yang tidak sedang digunakan pada proses keputusan, biasanya dicatat dan diarsipkan tanpa maksud untuk segera diambil kembali untuk pengambilan keputusan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data sendiri. Data primer dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif berupa data-data yang berbentuk angka, misalnya biaya pengujian bahan, pendapatan, dan lain-lain.
 - b. Data kualitatif data yang tidak berbentuk angka, misalnya landasan teori atau uraian secara deskriptif.
2. Data skunder yaitu data yang merupakan pendukung yang dapat diperoleh dari luar yaitu berupa buku, majalah, dan referensi lainnya.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis maupun pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

2. Metode Angket

Sering pula metode angket disebut pula sebagai teknik kuesioner. Metode ini merupakan daftar pertanyaan yang disusun penulis secara sistematis yang kemudian dikirim untuk dijawab oleh responden mengenai variabel penelitian yaitu Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

3.6. Instrumen Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki

konsistensi pengukuran (Ghozali,2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability analysis menggunakan software SPSS:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung ((kolom Corrected Item- Total Correlation) dengan r tabel (harus liat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji realibilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel

dependen dengan tipe data metrix (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

a) Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independent). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c) Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $d_U < DW < 4 - d_U$, artinya tidak ada autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < DW < 4 - d_L$, artinya tidak dapat disimpulkan
- $DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$, artinya terjadi autokorelasi positif/negatif

(Nilai d_L dan d_U diperoleh melalui tabel Durbin Watson).

d) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Squar (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Pelatihan

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Hipotesis statistic yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Ho: $\rho = 0$: tidak layak

Ha: $\rho \neq 0$: layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier berganda dilakukan dengan melihat besarnya nilai Adjusted R Square dan Uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
- Jika Sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji -t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji -t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig. t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t < α , maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
- Jika Sig t > α , maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{20} : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{2a} : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_2a diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{10} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAAN

4.1. Profil Pelayanan Terpadu Satu Pintu

4.1.1. Sejarah Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Latar belakang pembentukan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) adalah untuk mempermudah proses perizinan dalam mendirikan suatu usaha yang selama ini dikeluhkan para pelaku bisnis yang menganggap terlalu lama dalam mengurus proses perizinan di Indonesia. Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 di bawah kendali Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Pada tanggal 26 Januari 2015, PTSP Pusat ini diresmikan di BKPM. Pembentukan PTSP ini termasuk dalam rangka mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta memperpendek proses pelayanan guna mewujudkan pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, kepastian, dan terjangkau.

Gubernur DKI Jakarta 2012-2014, Joko Widodo, memiliki pemikiran untuk menciptakan pelayanan pemerintah yang mudah diakses masyarakat. Joko Widodo kala itu berharap ada suatu badan yang mampu melayani perizinan dan non perizinan yang cepat dan tidak berbelit

Pemikiran Joko Widodo ini kemudian diimplementasikan secara nyata oleh Gubernur DKI Jakarta penerusnya, Basuki Tjahaja Purnama, dengan dibentuknya

Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BPTSP) adalah satuan kerja perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 tahun 2013 tentang penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Satuan kerja ini memiliki tugas untuk melayani perizinan dan non perizinan dengan sistem satu pintu.

4.1.2. Visi dan Misi Pelayanan Terpadu Satu Pintu

4.1.2.1. *Visi*

Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki visi, yaitu Menjadi Solusi Perizinan Warga Jakarta.

4.1.2.2. *Misi*

Adapun misi dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yaitu melakukan pembinaan dan pengembangan aparatur PTSP sesuai kompetensi, meningkatkan kualitas pelayanan perizinan/non perizinan secara professional, mengedepankan pemanfaatan sistem informasi untuk mempercepat pelayanan, mengelola pengaduan masyarakat dengan berbasis *quick respons*, menyediakan prasarana dan sarana kerja yang memadai dan handal.

4.1.3. Struktur Organisasi Instansi

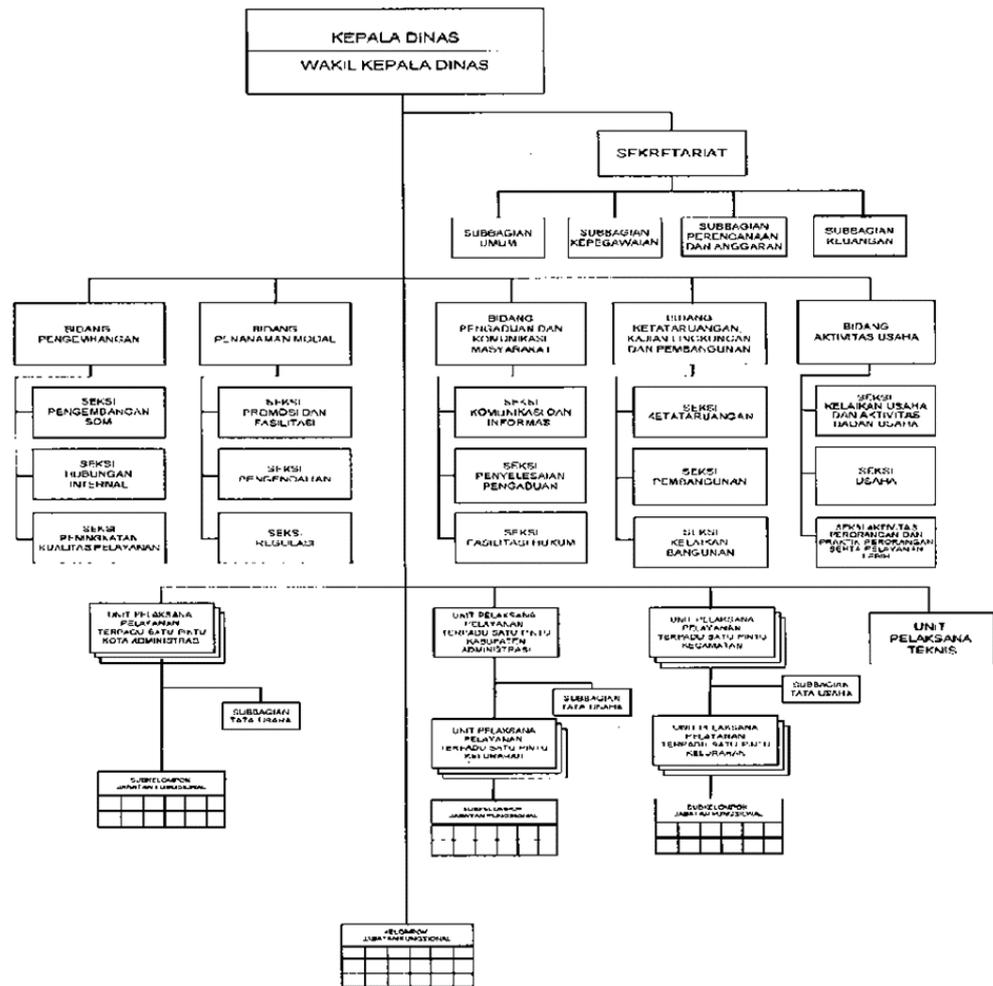
4.1. Gambar

Struktur Organisasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Lampiran : Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus
Ibukota Jakarta

Nomor 281/PHON/2016
Tahun 29 Desember 2016

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



PL. GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS
IBUKOTA JAKARTA,

SUMARSONO

4.1.4. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 64 responden yang merupakan pegawai pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

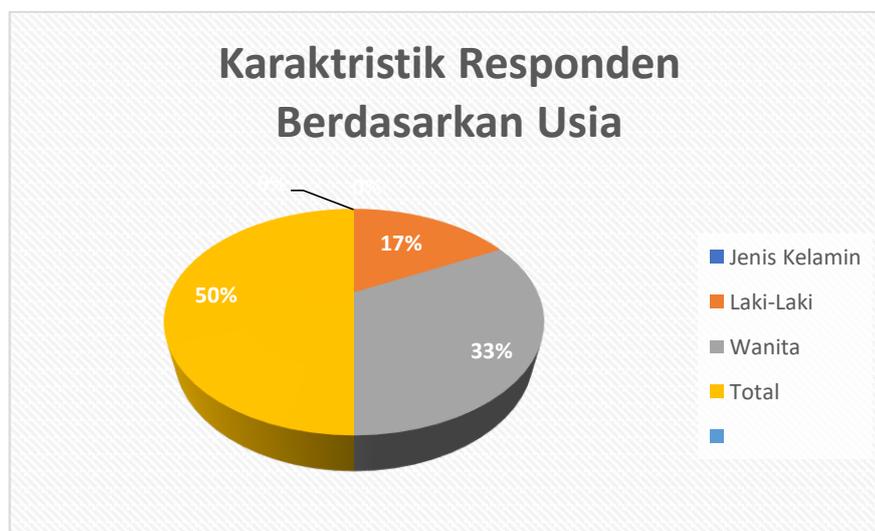
Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden (Umur)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
21 s/d 25	12	19%
26 s/d 31	22	34%
32 s/d 37	9	14%
38 s/d 43	13	20%
46 s/d 53	8	13%
Total	64	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Gambar 4.2



Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan umurnya adalah 12 orang responden (19%) berusia 21 sampai dengan 25 tahun, 22 orang responden (34%) berusia 26 sampai dengan 31 tahun, 9 orang responden (14%) berusia 32 sampai dengan 37 tahun, 13 orang responden (20%) berusia 38 sampai dengan 43 tahun, 8 orang responden (13%) berusia 46 sampai dengan 53 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Cipayung mempekerjakan pegawai yang masih tergolong usia produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	23	35,9%
Wanita	41	64,1%
Total	64	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Gambar 4.2



Sumber: Data yang diolah 2020

Dari tabel 4.2 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 64 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin berdasarkan yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita yakni sebesar 41 orang atau 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah di dominasi oleh wanita jika dibandingkan dengan laki-laki.

4.1.5. Pengujian Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Pertanyaan	r_{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0,667	0,246	Valid
2	0,748	0,246	Valid
3	0,750	0,246	Valid
4	0,705	0,246	Valid
5	0,550	0,246	Valid
6	0,681	0,246	Valid
7	0,642	0,246	Valid
8	0,686	0,246	Valid
9	0,651	0,246	Valid
10	0,600	0,246	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Jumlah responden N=64 dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,246 uji validitas variabel pelatihan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,907 > 0,6$ maka variabel pelatihan yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pertanyaan	r _{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	0,320	0,246	Valid
2	0,530	0,246	Valid
3	0,609	0,246	Valid
4	0,668	0,246	Valid
5	0,642	0,246	Valid
6	0,823	0,246	Valid
7	0,768	0,246	Valid
8	0,783	0,246	Valid
9	0,731	0,246	Valid
10	0,563	0,246	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Jumlah responden N=64 dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,246 uji validitas variabel pelatihan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,898 > 0,6$ maka variabel pelatihan yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r _{hitung} <i>Correlated Item- Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	0,732	0,246	Valid
2	0,821	0,246	Valid
3	0,617	0,246	Valid
4	0,703	0,246	Valid
5	0,780	0,246	Valid
6	0,692	0,246	Valid
7	0,806	0,246	Valid
8	0,687	0,246	Valid
9	0,767	0,246	Valid
10	0,555	0,246	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 2020

Jumlah responden $N=64$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,246 uji validitas variabel pelatihan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,926 > 0,6$ maka variabel pelatihan yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

4.1.6. Deskripsi Variabel Penelitian

Data variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) berasal dari jawaban 30 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah adalah satu dan nilai tertinggi adalah lima. Nilai tengah adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan nilai rata-rata variabel kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik

1. Deskripsi Variabel Pelatihan

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Pelatihan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN	64	24.00	50.00	40.3594	6.23194
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan memiliki jawaban terendah (Minimum) sebesar 24 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel 40.3594 atau dibulatkan menjadi 40.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 4.10

Deskripsi Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	64	26.00	50.00	40.8281	6.03049
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variable Kompensasi memiliki jawaban terendah (Minimum) sebesar 26 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel 40.8281 atau dibulatkan menjadi 41.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA KARYAWAN	64	24.00	50.00	41.6719	6.46616
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja karyawan memiliki jawaban terendah (Minimum) sebesar 24 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel 41.6719 atau dibulatkan menjadi 41.

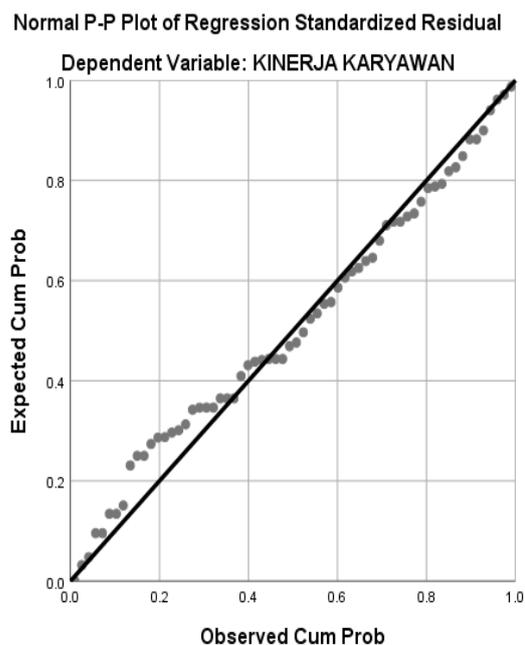
4.1.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

Gambar 4.3

Uji Normalitas



Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN	.239	4.191
	KOMPENSASI	.239	4.191

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel diatas diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance = 0,239 dan VIF 4,191. Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0,239 > 0,2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($4,191 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolonieritas terhadap masing – masing variabel Independen.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Diuji dengan Uji Durbin-Watson (D-W test) (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.729	3.36550	1.902
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

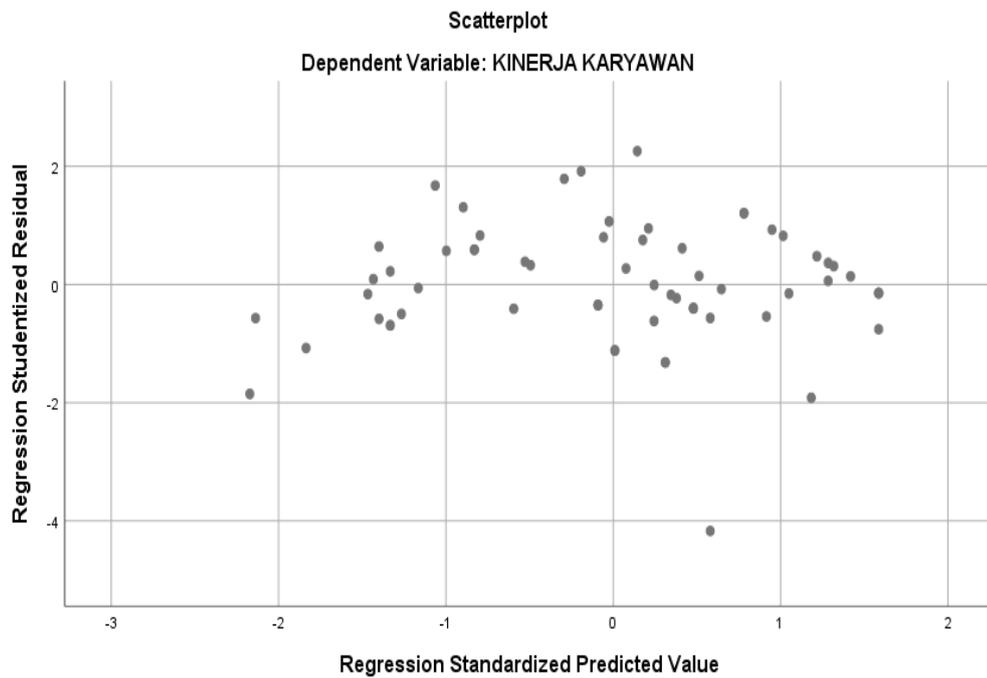
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel di atas analisis nilai Durbin Watson menghasilkan nilai sebesar 1,902 dengan nilai signifikan 0,05. Jumlah sampel (n) sebesar 64 dan jumlah variabel independent (k) sebesar 2 menunjukkan nilai dU sebesar 1,531 dan nilai dL sebesar 1,6601. Dengan demikian nilai DW (1,902) terletak diantara pada posisi dU ($1,531 < DW < 4-dU$ (2,469)), jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

4.1.8. Analisis Kuantitatif

4.1.8.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.18

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.900	2.943		1.325	.190
	PELATIHAN	.559	.139	.539	4.015	.000
	KOMPENSASI	.372	.144	.347	2.586	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 3,900 + 0,559X_1 + 0,372X_2$$

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstan $a = 3,900$ signifikan, karena nilai probabilitas hitung lebih rendah daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < a$ atau $0,001 < 0,05$ Hal ini dapat diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y akan bernilai positif sebesar 3,900.
2. Pengaruh parsial X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,559$. Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut :
 - a. $H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
 - b. $H_a : b \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,559$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar $\text{sig } t = 0,00$. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t_{hitung} lebih kecil daripada

taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh parsial X_1 terhadap Y positif dan signifikan.

3. Pengaruh parsial X_2 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,372$. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

b. $h_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,372$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar $\text{sig } t = 0,012$. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0,012 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh parsial X_2 terhadap Y positif dan signifikan.

4.1.8.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 4.14

Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.729	3.365

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0,738. Nilai $R^2 = 0,738$ menunjukkan bahwa X_1 Pelatihan dan X_2 Kompensasi dalam model secara bersama-sama mampu

menjelaskan 73,8% variabel Y sedangkan 21,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.9. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model (Uji F) hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian dalam menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1943.188	2	971.594	85.780	.000 ^b
	Residual	690.921	61	11.327		
	Total	2634.109	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penilaian dengan nilai F hitung sebesar 85,780 dan F_{tabel} sebesar 3,14 dengan signifikansi 5% maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ 3,14 dan nilai signifikasinya ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi berganda pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model

penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan variabel Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji T. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatih terhadap kinerja karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Keaktifan Berorganisasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,559$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,900 + 0,559 X_1 + 0,372 X_2$.

Berdasarkan tabel Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar $b_1 = 0,559$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 4,015 dan t_{tabel} sebesar 1,6690 dengan tingkat signifikan 5% ($Sig\ t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima. Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian hipotesis yang pertama terbukti kebenarannya.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,372$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,900 + 0,559 X_1 + 0,372 X_2$.

Berdasarkan tabel Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar $b_1 = 0,372$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2,586 dan t_{tabel} sebesar 1,6690 dengan tingkat signifikan 5% maka $t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 1,6690$ dan nilai signifikasinya ($Sig\ t < \alpha$ atau $0,012 < 0,05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima. Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian hipotesis yang pertama terbukti kebenarannya

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Hal ini dapat terlihat uji hipotesis dimana nilai pelatihan signifikan pada 0,000, dimana 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Pengujian ini menunjukan bahwa H_a diterima sehingga dapat di jelaskan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain, variabel pelatihan dapat mempengaruhi atau menaikkan variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Apriani (2018), Andri (2017), Sitopu (2017), Wirnaya (2016), Suratman (2018), Nur (2016) dimana disebutkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu mendukung dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini yakni sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel pelatihan dibawah 0,05.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung. Hal ini dapat terlihat uji hipotesis dimana nilai pelatihan signifikan pada 0,012, dimana 0,012 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat di jelaskan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain, variabel Kompensasi dapat mempengaruhi atau menaikkan variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Istanti (2018), Apriani (2016), Ramadhan (2017), Wulandari (2016) dimana disebutkan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian terdahulu mendukung dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini yakni sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel Kompensasi dibawah 0,05.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 3,900 + 0,559_{x1} + 0,372_{x2}$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung (R Square 0,738) dimana pelatihan dan kompensasi dalam model tersebut mampu memjelskan 73,8 % variasi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya makin tinggi Pelatihan maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya makin tinggi Kompensasi kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak instansi dapat mempertahankan serta meningkatkan system kompensasi, karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Instansi harus

mempertahankan system kompensasi tanpa adanya diskriminasi dalam hal apapun saat pemberian kompensasi dan juga memberikan kompensasi secara adil berdasarkan kinerja karyawan tersebut.

2. Diharapkan pihak instansi dapat mempertahankan serta meningkatkan pelatihan yang mendukung kinerja karyawan, karena variabel pelatihan pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan, tetapi dapat meneliti variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E, Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta*: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*, Jilid II, Indexs, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Flippo B, Edwin, (2011). *Manajemen Personalia* jilid.I ed: 2 : Erlangga Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Penerbit UNDIP.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi II. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegra, A.A. Anwar Prabu, (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- _____. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- _____. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Cetakan keempatbelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Melayu Hasibuan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyanto, Heru dan Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Semarang: CV Agung.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, (2015:29). *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* Jakarta. Salemba Empat.
- Wukir, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.

JURNAL

- Andri. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Telesales pada PT Prudential Life Assurance Kota Kasablanca.
- Apriani, Devi. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Estika Dermato Center*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Apriani, Lela. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Arana Teknologi Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Candra Nurcahyo. (2016). *Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samator Gas Cabang Bekasi*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

- Istanti, Danik. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Nur, Desi Alfiani. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan PT. Binakarsa Swadaya Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Ramadhan, Irbani. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Gudang pada Fream On Time Seafood PT Bogor*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Sitopu, Doharman. (2017). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rachmat Perdana Adhimetal Jakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Suratman. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ipwija*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Wirnaya, Nurjanah. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Teller PT Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Utama Daan Mogot*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Wiyanti (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Tarakanita Blok Pluit Jakarta Utara*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Wulandari, Faizah. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kinerja Karyawan China National Petroleum Corporation*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

INTERNET

http://id.m.wikipedia.org/wiki,Pelatihan_Kerja

<http://biosdm.blogspot.com/2015/05/kompensasi>.

<http://ilmumanajemenindustri.com/tujuan-maafaat-pelatihan-kerja-training-objective/>

Lampiran 1: Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya SKRIPSI sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kecamatan Cipayung.**

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia dan mengisi seluruh pernyataan ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr (i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr (i) mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti.

FERY DARSONO

Bagian A

Karakteristik Responden

Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.

1. Nama :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis kelamin :

<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
4. Usia :

<input type="checkbox"/> 21 – 25 tahun	<input type="checkbox"/> 32 – 37 tahun
<input type="checkbox"/> 26 – 31 tahun	<input type="checkbox"/> 38 – 43 tahun
<input type="checkbox"/> 38 – 43 tahun	<input type="checkbox"/> 46 – 53 tahun

Bagian B

Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut anda.

Alternatif jawaban seperti berikut ini:

Pernyataan	Kode	Bobot
• Sangat Setuju	SS	5
• Setuju	S	4
• Netral	N	3
• Tidak Setuju	TS	2
• Sangat Tidak Setuju	STS	1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
PELATIHAN						
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan					

	baik					
3	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4	Anda merasa pelatihan dapat memberikan penyegaran pikiran yang jernih akibat dari tugas tugas yang tidak diketahui					
5	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
6	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
7	Materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan					
8	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
9	Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
10	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
KOMPENSASI						
1	Menerima gaji setiap bulan					
2	Besarnya gaji dan upah yang di terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3	Penetapan gaji pokok yang didasarkan masa kerja dan posisi, sudah adil dan terbuka					
4	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan					
5	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai					
6	Tunjangan yang diberikan instansi sudah layak dan sangat membantu karyawan					
7	Penetapan insentif kepada karyawan yang tidak terlambat datang kerja dalam 1 bulan sudah adil dan terbuka					
8	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja					
9	Insentif yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan					
10	Insentif yang di berikan instansi sudah tepat sasaran					

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
KINERJA KARYAWAN						
1	Anda dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik					
2	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan menguntungkan bagi instansi					
3	Bobot pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
4	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
5	Anda menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
6	Anda memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					
7	Anda telah memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja anda dalam pekerjaan					
8	Anda melakukan pekerjaan selalu dengan karyawan lainnya					
9	Anda mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk instansi					
10	Anda akan membantu pekerjaan teman dengan senang hati					

Lampiran 2: Rekapitulasi Data Responden

Variabel Pelatihan (X1)

N	Keterangan										Total X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	5	4	3	3	4	2	3	5	4	3	36
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	33
7	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	33
8	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	30
9	5	3	3	4	2	5	2	5	4	4	37
10	4	3	3	4	2	4	3	2	5	5	35
11	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	30
12	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
13	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	3	2	4	5	5	5	3	3	39
22	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
25	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
32	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	33
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31

34	4	4	3	5	3	3	3	2	2	5	34
35	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	41
36	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	43
37	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	39
38	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	33
39	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
40	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
41	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
42	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
43	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
45	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	42
48	3	2	2	2	5	1	4	2	2	1	24
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
50	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
51	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	37
52	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	42
53	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	38
54	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
55	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
56	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	32
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
58	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	42
59	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
60	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
61	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
62	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
63	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	44
64	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	38

Variabel Kompensasi (X2)

N	Keterangan										Total X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
2	5	3	3	4	4	3	4	4	2	2	34
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
8	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	29
9	3	5	3	3	5	4	4	3	2	5	37
10	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	37
11	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
12	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	44
13	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	26
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
15	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
16	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
24	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	41
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
32	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	37
33	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	34
34	4	5	4	5	4	3	2	5	4	2	38

35	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	40
36	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	42
37	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
38	5	4	3	3	2	3	4	2	3	3	32
39	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	31
40	5	4	2	3	3	2	2	3	3	3	30
41	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
44	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43
48	5	4	2	2	4	3	3	2	3	5	33
49	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	40
50	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	38
51	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	30
52	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43
53	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	40
54	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	43
55	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
56	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	36
57	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	42
58	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
59	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
61	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	44
62	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
63	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
64	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	44

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

N	Keterangan										Total X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
2	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	41
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	32
7	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	32
8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
9	2	5	3	5	5	3	4	3	2	5	37
10	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
11	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
12	2	3	2	3	3	5	3	2	3	5	31
13	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	28
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
21	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
25	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
33	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	36
34	5	2	5	5	3	5	3	5	4	2	39
35	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	38

36	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
37	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	40
38	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
39	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
40	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
41	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
48	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	24
49	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
51	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	41
52	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
53	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
54	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
55	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
56	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
57	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	44
58	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	43
59	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
60	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	43
61	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	43
62	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	41
63	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
64	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Realibilitas

Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.1406	33.170	.667	.898
X1.2	36.3281	31.335	.748	.892
X1.3	36.4375	30.758	.750	.892
X1.4	36.3125	31.456	.705	.895
X1.5	36.4375	32.821	.550	.904
X1.6	36.3438	31.340	.681	.896
X1.7	36.2969	32.403	.642	.899
X1.8	36.3125	31.298	.686	.896
X1.9	36.2969	31.260	.651	.899
X1.10	36.3281	32.002	.600	.902

Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.4688	33.301	.320	.906
X2.2	36.6875	31.329	.530	.895
X2.3	36.9844	29.635	.609	.891
X2.4	36.7656	29.770	.668	.887
X2.5	36.7344	30.008	.642	.888
X2.6	36.7813	28.809	.823	.877
X2.7	36.8125	28.060	.768	.879
X2.8	36.7813	27.793	.783	.878
X2.9	36.7344	28.801	.731	.882

X2.10	36.7031	30.403	.563	.893
-------	---------	--------	------	------

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.4688	33.777	.732	.918
Y2	37.6406	31.662	.821	.913
Y3	37.4375	35.710	.617	.924
Y4	37.4844	34.793	.703	.920
Y5	37.3125	33.679	.780	.916
Y6	37.5156	34.825	.692	.920
Y7	37.5781	33.200	.806	.914
Y8	37.7344	33.754	.687	.921
Y9	37.5313	33.523	.767	.916
Y10	37.3438	36.515	.555	.927

Lampiran 4: Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN	64	24.00	50.00	40.3594	6.23194
Valid N (listwise)	64				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	64	26.00	50.00	40.8281	6.03049
Valid N (listwise)	64				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA KARYAWAN	64	24.00	50.00	41.6719	6.46616
Valid N (listwise)	64				

Lampiran 5 titik Persentase distribusi t (df = 1 – 100)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.6567	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	4	4
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	9.92484	22.32712
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	5.84091	10.21453
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.60409	7.17318
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	4.03214	5.89343
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.70743	5.20763
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.49948	4.78529
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.35539	4.50079
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.24984	4.29681
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.16927	4.14370
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.10581	4.02470
						3.05454	3.92963

13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127

54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804

79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 6 Tabel r untuk $df = (1 - 100)$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524

21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

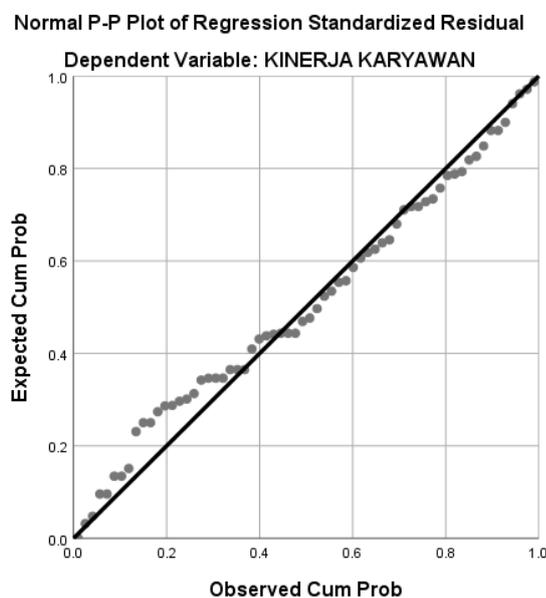
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 7: Hasil Output Analisis Data

Uji Normalitas



Uji Multikolonieritas

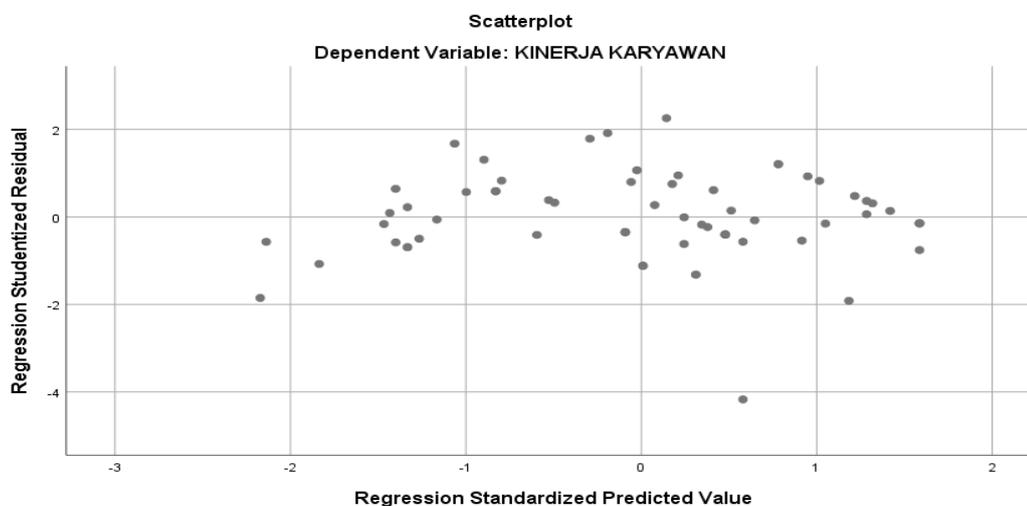
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.900	2.943		1.325	.190		
	PELATIHAN	.559	.139	.539	4.015	.000	.239	4.191
	KOMPENSASI	.372	.144	.347	2.586	.012	.239	4.191

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.729	3.36550	1.902
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Uji Heterokdastisitas



Analisis Regresi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.729	3.365
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1943.188	2	971.594	85.780	.000 ^b
	Residual	690.921	61	11.327		
	Total	2634.109	63			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.900	2.943		1.325	.190
	PELATIHAN	.559	.139	.539	4.015	.000

	KOMPENSASI	.372	.144	.347	2.586	.012
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

Nama	: Fery Darsono
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 18 Mei 1997
Status	: Mahasiswa
Tinggi, Berat Badan	: 172 cm, 75 kg
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Jl. Masjid Nurul Fallah Rt 02/ Rw 03, Kel. Pondok Ranggon Kec. Cipayung, Jakarta Timur.
Nomor Telpon	: 081907962332
Email	: ferydarsono97@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD	: SDN 02 Cilangkap
2. SMP	: SMPN 196 Jakarta
3. SMA	: MAN 14 Jakarta
4. Perguruan Tinggi	: STIE IPWI Jakarta