

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.SATYA KISMA USAHA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : Wira Wati

Nim 1800861201309

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JA MBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : Wira Wati
Nim : 1800861201309
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satya Kisma Usaha

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang telah berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

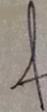
Jambi, Agustus 2022

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

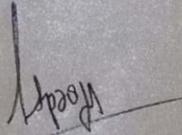


(Dr. Joner Simarmata, MM)



(Azizah, SE, MM)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



(Hana Tamara Putri, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan Ujian Komprehensif

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

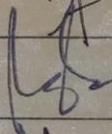
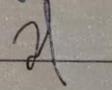
Hari : Senin

Tanggal : 03 oktober 2022

Jam : 13.00 - 15.00 WIB

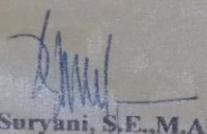
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

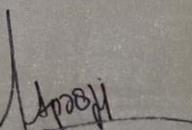
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Ahmad Firdaus. SE.MM	
Sekretaris	: Azizah. SE.MM	
Penguji Utama	: Gupron S.kom.M.kom	
Anggota	: Dr. Jonner Simarmata.MM	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA.CMA

Ketua Program Studi
Manajemen


Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wira Wati

Nim : 1800861201309

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Dr Jonner Simarmata, MM
2. Azizah, SE, MM

Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, september 2022
Yang membuat pernyataan,



Wira Wati
NIM. 1800861201309

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, alhamdulillahilahirabbilalamin, puji sukur kehadiran allah swt, yang telah memberi kesehatan dan keselamatan kepada hambanya, sehingga sampai saat ini, atas karunia yang engkau limpahkan pula pada akhirnya skipsi yang sederhana dan jauh dari kata sempurna ini dapat selesai.

UCAPAN TERIMA KASIH KEPADA UNTUK ORANG-ORANG TERSAYANG

KEDUA ORANG TUA

Kepada kedua orang tuaku yang sangat kucintai dan kusayangi, terima kasih yang sangat besar dan tiada terhingga, saya persembahkan sebuah karya sederhana dan jauh dari kata sempurna ini, kepada alm ayah (NASARUDIN) dan mak (RUSMAINI), yang telah memberikan kasih sayang, cinta, perhatian, dan dukungan yang sangat besar kepada saya sehingga saya sampai dititik ini, kata-kata terima kasih saja tidak dapat membalas semuanya, tapi saya hal ini mampu memberikan kebahagiaan kecil untuk alm ayah dan mak.

KELUARGA TERSAYANG

Teruntuk kakak tersayang (EVA TIMAH), kakak ipar (MUHAMMAD AZMAN), kedua keponakan tersayang (KHALISSYAH SYAHIDA KASIRAH) dan (MUHAMMAD FASHA AZ-ZIKRI). Terima kasih sudah memberikan dukungan dan semangatnya, serta terima kasih juga kepada mak alm (ZAHARA), bapak (USMAN AR), cekmi (SUHAIMI JAKPAR), dan seluruh keluarga yang ada di RT.30 SAKURA yang selalu menjaga selama saya kuliah.

UNTUK TEMAN-TEMAN

Untuk kalian teman-teman yang terbaikku RIRIN ANJELINA, ASTRI KUSUMA DEWI, PUJA SILVIA, kakak RATU CELIA, INDRIYANI, DWI WULANDARI, MEDI ARSYAH, NUGROHO PRIYATMOKO, teman-teman KKN posko pinang tinggi dan teman-teman satu angkatan, yang sudah menemani dalam senang dan sedih selama kuliah.

ABSTRACT

(WIRA WATI / 1800861201309 / 2022 / THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SATYA KISMA USAHA / SUPERVISOR I Dr. JONNER SIMARMATA, MM / SUPERVISOR II AZIZAH, SE.MM)

Human resource management companies cannot be separated from the employee factor who is expected to improve the stability of the company's performance in the future. Discussing compensation cannot be separated from the suitability of employee income, there are several factors that can affect the compensation itself, namely wages and salaries, allowances, facilities provided by the company to employees.

The research method used in this study is a descriptive and qualitative method, with a population and sample size of 35 employees.

Based on the result of the study, it was found that there was a significant positive effect simultaneously between training and compensation on employee performance with $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ (985.097) and significant effect between training on compensation with $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ (14.065 > 2.01954) and a significant value (0.000 < 0.05) and there is no significant effect between compensation on employee performance with a significance value of 0.107 > 0.05.

Keywords: training, compensation, employee performance, multiple regression

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha** ”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini pada kesempatan ini juga penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof Dr. Herri, MBA , selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,MM,AK,CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah SE,MM, selaku ketua program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Pak Dr. Jonner Simarmata, MM dan Ibu Azizah SE,MM selaku pembimbing skripsi 1 dan pembimbing skripsi 2 yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Ahmad. Firdaus, SE,MM dan Pak Gubron, M.Kom selaku penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga telah hadir dalam sidang skripsi saya dan telah mempelancar sidang sampai selesai.

6. Kepada pimpinan PT. Satya Kisma Usaha beserta staf yang telah memberikan saya izin serta membantu saya untuk melakukan penelitian pada perusahaan.
7. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan mempelancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, September 2022



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA TANGAN PERSETUJUAN.....	ii
TANDA PEGESAHAN SKIPSI.....	iii
PERYATAAN KEASLIAN SKIPSI.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PEGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II PEMBAHASAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen.....	10
2.1.2 Manajemen sumber daya manusia	11
2.1.2.1 Fungsi-fungsi sumber daya manusia.....	12
2.1.3 Perilaku organisasi	13
2.1.3.1 Mafaat prilaku organisasi.....	13
2.1.3.2 Ruang linkup organisasi.....	14

2.1.4 Pelatihan.....	15
2.1.4.1 Demensi pelatihan.....	15
2.1.4.2 Indikataor pelatihan.....	16
2.1.4.3 Faktor- faktor pelatihan.....	17
2.1.4.4 Mafaat pelatihan.....	18
2.1.5 Kompensasi.....	19
2.1.5.1 Demensi kompensasi.....	20
2.1.5.2 Faktor-faktor kompensasi	20
2.1.5.3 Tujuan kompensasi.....	21
2.1.5.4 Sistem kompensasi	22
2.1.5.5 Sistem imbalan yang efektif.....	23
2.1.5.6 Indikator kompensasi	23
2.1.6 Kinerja.....	24
2.1.6.1 Pegertian kinerja.....	24
2.1.6.2 Demensi kinerja	25
2.1.6.3 Faktor-faktor kinerja	25
2.1.6.4 Indikator kinerja.....	26
2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.2.1 Hipotesis.....	28
2.3 Metode Penelitian.....	29
2.3.1 Metode penelitian yang digunakan	29
2.3.2 Data dan Sumber Data	29
2.3.3 Metode Pengumpulan Data	30
2.3.4 Populasi dan sempel.....	31
2.3.5 Metode analisis data.....	31
2.3.5.1 Analisis deskiftif	32
2.3.5.2 Analisis statistic	33
2.3.5.2.1 Uji asumsi klasik.....	33
2.3.5.2.2 Uji hipotesis	35
2.3.6 Operasional variabel	38

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat perusahaan	41
3.2 Visi dan misi perusahaan.....	42
3.3 Stuktur perusahaan	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	50
----------------------------	----

4.1.1 Karakteristik responden	50
4.1.1.1 Karakteristik responden menurut jenis kelamin	50
4.1.1.2 Karakteristik responden menurut usia	51
4.1.1.3 Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan	51
4.1.1.4 Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja	52
4.1.2 Deskripsi variabel penelitian	52
4.1.2.1 Pagaruh pelatihan	53
4.1.2.1.1 Instuktur	53
4.1.2.1.2 Peserta pelatihan	54
4.1.2.1.3 Metode	54
4.1.2.1.4 Materi	55
4.1.2.1.5 Tujuan penelitian	56
4.1.2.2 Kompensasi	58
4.1.2.2.1 Upah dan gaji	58
4.1.2.2.2 Tunjangan	59
4.1.2.2.3 Fasilitas	60
4.1.2.3 Kinerja	62
4.1.2.3.1 Efektif	62
4.1.2.3.2 Efesien	63
4.1.2.3.3 Kualitas	64
4.1.2.3.4 Ketepatan waktu	64
4.1.2.3.5 Produktifitas	65
4.1.2.3.6 Keselamatan	66
4.1.3 Analisis statistik	68
4.1.3.1 Uji asumsi klasik	68
4.1.3.1.1 Uji normalitas	68
4.1.3.1.2 Uji multikolinearitas	70
4.1.3.1.3 Uji heterokedasitas	71
4.1.3.2 Uji hipotesis	72
4.1.3.2.1 Regresi linear berganda	72
4.1.3.2.2 Uji simultan (F)	74
4.1.3.2.3 Uji farsial (t)	75
4.3.3.3 Koefisien korelasi dan determinasi	77
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Pagaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	78
4.2.2 Pagaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	78
4.2.3 Pagaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	84



DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Perkembangan karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha	3
1.2	Perkembangan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan.....	4
1.3	Perkembangan pemberian upah dan kompensasi pada karyawan.....	5
1.4	Data produk yang dihasilkan buah menjadi Cpo.....	6
2.1	Skala Linkert Pendapat Responden.....	31
2.2	Rentang Pengaflikasian Variabel	33
2.3	Operasional Variabel PT. Satya Kisma Usaha	38
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	50
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	51
4.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan... ..	51
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	52
4.5	Jawaban Responden Terhadap Instruktur	53
4.6	Jawaban Responden Terhadap Peserta pelatihan.....	54
4.7	Jawaban Responden Terhadap Indikator Metode	54
4.8	Jawaban Responden Terhadap Indikator Materi	55
4.9	Jawaban Responden Terhadap Indikator Tujuan Penelitian	56
4.10	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan.....	57
4.11	Rekap Jawaban Indikator Pelatihan	58
4.12	Jawaban Responden Terhadap Indikator Upah dan Gaji	58
4.13	Jawaban Responden Terhadap Indikator Tunjangan	59
4.14	Jawaban Responden Terhadap Fasilitas	60
4.15	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	61
4.16	Rekap Jawaban Indikator Kompensasi	62
4.17	Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektif	62
4.18	Jawaban Responden Terhadap Indikator Efisien.....	63
4.19	Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas	64
4.20	Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	64
4.21	Jawaban Responden Terhadap Indikator Produktivitas	65
4.22	Jawaban Responden Terhadap Indikator Keselamatan	66
4.23	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	67
4.24	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	68
4.25	Hasil Uji Normalitas.....	70
4.26	Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
4.27	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.28	Tabel uji simultan (uji F).....	74
4.29	Tabel uji parsial (Uji t)	75
4.30	Koefisien Korelasi dan Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Halaman
1.2	Kerangka Pemikiran.....	28
3.1	Stuktur Organisasi PT. Satya Kisma Usaha.....	43
4.1	Uji Normalitas.....	69
4.2	Grafik heteroskedasitas.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner penelitian.....	84
2.	Karakteristik responden	91
3.	Pernyataan penelitian	92
4.	Data penelitian variabel pelatihan	93
5.	Data penelitian variabel kompensasi	94
6.	Data penelitian variabel kinerja karyawan	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan perorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan perorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian dan pegasan. Manajemen merupakan suatu proses yang sistimatik dalam perorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu. Kata manajemen berasal dari bahasa inggris yakni *manage* yang berarti megatur , merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin.

. Dalam satu instansi pasti terdapat peran pegawai dan tenaga kerja yang dinamakan sumber daya manusia (SDM). Sdm merupakan suatu instansi pokok utama dari suatu instansi, karna pemegang peranan yang sangat penting. Walaupun dalam dunia yang cangih dan modern. Segala bentuk pekerjaan dapat dilakukan menggunakan mesin cangih, namun hal tersebut juga tidak dapat berjalan dengan baik karna adanya penggerak mesin tersebut maka tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang megatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masarakat. (Hasibuan. 2016).

Apabila hal tersebut dipaksakan maka akan menyebabkan instansi atau perusahaan akan menjadi berantakan, dengan peranan yang sangat penting ini, sumber daya manusia harus dikelola dengan dengan cermat dan baik. Antara karyawan dan perusahaan terdapat kecenderungan bahwa mereka punya ikatan

yang sangat kuat. Karna dalam perusahaan peran tenaga kerja yang berkualitas sangat penting. Pentingnya sumber daya manusia perusahaan terletak pada kemampuan manusia untuk bereaksi secara positif kepada target pekerjaan atau aktivitas yang mengarah pada pencapaian secara efektif yang dilakukan oleh perusahaan (Affandi 2016). Perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kualitas yang tinggi. Tenaga kerja memiliki peranan dalam melaksanakan tugas yang diterima untuk mencapai kinerja yang tinggi.

PT. Satya Kisma Usaha yang sering disingkat (SKU) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yang khususnya kelapa sawit, selain mereka memiliki perkebunan kelapa sawit, perusahaan ini juga memiliki pabrik pengolahan CPO (*crude palm oil*), dan perusahaan juga menerima buah kelapa sawit dari luar perusahaan mereka beli untuk diproses dipabrik mereka, dengan harga standar pabrik. Mereka memiliki berbagai jenis pekerjaan untuk para karyawan selain bekerja dibagian kantor, pabrik, mereka juga memiliki karyawan lapangan yang bertugas menjalankan roda perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan mereka mengembangkan beberapa teknologi, seperti menggunakan helicopter untuk melakukan pemupukan dan alat penghajur buah yang sudah modern. Alasan saya meneliti perusahaan ini adalah Perusahaan ini memiliki karyawan yang cukup banyak akan tetapi tidak diimbangi dengan pelatihan dan kompensasi yang memenuhi standar perusahaan, pelatihan yang dilakukan perusahaan ini sangat sedikit anggotanya, sedakan jumlah karyawan yang dimiliki sangat banyak, dan

pelatihan hanya diikuti beberapa karyawan saja sedikit. Sedangkan jumlah kompensasi yang berikan juga tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, kompensasi yang berbentuk insentif adapun dalam lima tahun terakhir ini jumlah karyawan bagian kantor operasional, dijabarkan dibawah ini.

Tabel 1.1
Perkembangan karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2017	23	-
2018	25	8,69
2019	28	12
2020	30	7,14
2021	35	16,6
Jumlah		8,886

Sumber : PT. Satya Kisma Usaha. Tahun 2017-2021

Berdasarkan data tersebut, bisa kita ketahui bahwa perkembangan karyawan di PT. Satya Kisma Usaha. Bagian kantor operasional dari tahun 2017-2021, jumlahnya selalu berbeda atau ada pertambahan setiap tahun. Perkembangan karyawan di PT. Satya Kisma Usaha. Selama lima tahun terakhir memiliki jumlah rata-rata perkembangan sebesar 8,886%.

Pelatihan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengembangkan skill atau kinerja karyawan, sekaligus juga untuk menilai seberapa mampu seorang karyawan untuk memahami bidang pekerjaan yang mereka kerjakan, untuk itu penting melakukan pelatihan tersebut, pelatihan biasa lebih mengutamakan teori yang disampaikan dalam waktu singkat.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang dibutuhkan karyawan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan

diluar dari pendidikan yang pernah mereka miliki sebelum bekerja. Pendidikan ini biasanya megutamakan pada praktek kerja dari pada pemberianmateri teori.

Tabel 1.2
Perkembangan jumlah karyawan yang megikuti pelatihan pada
PT. Satya Kisma Usaha
Tahun 2017-2021

No	Bidang	Jumlah pegawai mengikuti pelatihan (orang)					Jumlah karyawan yang telah megikuti pelatihan
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	pelatihan cara megatasi anjloknya harga cpo	2	1	2	1	3	9
2	Pelatihan kinerja lapangan	2	2	5	3	2	14
3	Pelatihan penggunaan alat-alat Mesin	3	4	4	2	2	15
4	pelatihan tingkat kinerja karyawan kantor operasional	1	2	3	4	2	12
5	Pelatihan keamanan kerja SOP	1	3	4	2	2	12

Sumber : PT. Satya Kisma Usaha. Tahun 2017-2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang megikuti pelatihan dan pengembangan pegawai di PT. Satya Kisma Usaha. Jumlah karyawan pada bidang pelatihan cara megatasi anjloknya harga cpo sebanyak 9 orang, pelatihan kinerja lapangan sebanyak 14 orang, pelatihan penggunaan alat-alat mesin sebanyak 15 orang, pelatihan tingkat kinerja

karyawan kantor operasional sebanyak 12 orang, pelatihan keamanan kerja SOP sebanyak 12 orang, jadi selama lima tahun terakhir di PT. Satya Kisma Usaha, hanya melakukan lima kegiatan pelatihan dengan jumlah anggota terbanyak pada pelatihan penggunaan alat-alat mesin sebanyak 15 Orang. Setiap tahun perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan baru untuk melakukan pelatihan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai indikator kepuasan kinerja yang tidak mudah untuk ditaksir, biasanya karyawan lebih menyukai kompensasi berupa imbalan langsung berupa uang, diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Yang dimaksud dengan kompensasi ialah seluruh hal yang diterima karyawan sebagai wujud dari jasa kerjanya, balas jasa ini diberikan pada karyawan sebab sudah melakukan pekerjaan serta untuk memotivasi karyawan supaya tingkat prestasi kerja maksimal. (Handoko , 2005).

Adapun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, PT. Satya Kisma Usaha. Pada bidang kantor operasional, yaitu.

Tabel 1.3
Perkembangan pemberian upah dan kompensasi pada karyawan
PT. Satya Kisma Usaha
Tahun 2017-2021

Tahun	Besaran gaji (RP)	Tunjangan (RP)	Insentif (RP)
2017	2.000.000	1.000.000	600.000
2018	2.000.000	1.000.000	600.000
2019	2.000.000	1.000.000	500.000
2020	2.000.000	1.000.000	400.000
2021	2.000.000	1.000.000	400.000

Sumber : PT. Satya Kisma Usaha. 2017-2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT. Satya Kisma Usaha dalam lima tahun

terahir ada penurunan didua tahun terahir, dikarnakan adanya pandemi covid 19. Kinerja adalah penggambaran megenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi,dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel 1.4
Data produk yang dihasilkan buah menjadi cpo
PT. Satya Kisma Usaha.
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Kegiatan	Target kilo/liter	Realisasi kilo/liter	Realisasi %
1.	2017	1. Buah	540	540	100%
		2. Cpo	416	416	100%
2.	2018	1. Buah	540	540	100%
		2. Cpo	416	416	100%
3.	2019	1. Buah	540	432	80%
		2. Cpo	416	412	60%
	2020	1. Buah	540	430	70%
		2. Cpo	416	414	70%
5.	2021	1. Buah	540	420	60%
		2. Cpo	416	404	55%

Sumber : PT. Satya Kisma Usaha. Tahun 2017-2021

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kinerja produk yang dihasilkan di PT. Satya Kisma Usaha, tersebut. Berupa buah yang akan diolah menjadi cpo atau minyak mentah. Data lima tahun terahir menunjukan bahwa adanya penurunan yang cukup besar terhadap banyaknya sawit yang dihasilkan dan pengelolaan buah menjadi cpo turut megalami penurunan, penurunan ini cukup membuat kineja perusahaan menurun.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka ada beberapa pokok permasalahan yaitu:

1. Kurangnya pemberian pelatihan untuk pengembangan karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.
2. Masih kurangnya sumber daya manusia yang handal pada PT. Satya Kisma Usaha.
3. Masih kurangnya pemberian insentif diberikan kepada karyawan PT. Satya Kisma Usaha.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan penerapan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Satya Kisma Usaha.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengapa penelitian dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian yang bisa mengedifikasi atau menggambarkan suatu konsep atau menjelaskan, memprediksi suatu situasi atau solusi untuk kondisi tertentu.

1. Untuk mendiskripsikan pelatihan atau kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah narasi yang objektif yang menggambarkan hal-hal yang diperoleh setelah tujuan terpenuhi, penelitian sendiri penting dilakukan untuk sumber informasi, tindakan, membuktikan teori, dan berkontribusi dalam pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan studi literatur bagi penelitian selanjutnya, terkait topik yang hampir serupa manfaat penelitian teoritis adalah belatar dari tujuan penelitian verivikatif untuk memverifikasi teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk melakukan pertimbangan dalam memberikan pelatihan dan kompensasi kepada karyawan dimasa mendatang.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Handoko 2012). Manajemen yakni seni dan ilmu yang mengatur mengenai proses pemafaatan berbagai sumber daya manusia lain secara efesien serta efektif guna mewujudkan tujuan tertentu dari organisasi seperti tujuan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan 2019).

Bahwa manajemen adalah ilmu dan megatur seni megatur proses pemafaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukungoleh sumber-sumber lainya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan 2019)

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut henry fayou (2012:47). Manajemen memiliki 5 fungsi yaitu:

1. *Planning* (perencanaan) Adalah proses perencanaan dalam menyusun rencana membuat dan dan melaksanakan perencanaan megenai tujuan dan target suatu perusahaan atau organisasi dapat dikembangkan sesuai dengan teknik dan kebutuhan tertentu.

2. *Organizing* (pengorganisasian). Adalah mensinkronkan sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya fisik, dan juga sumber daya modal untuk tujuan atau target dari suatu perusahaan.
3. *Commanding* (pegarahan). Adalah pemberian arahan kepada anggota untuk mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
4. *Controlling* (pengendalian). Adalah memberikan kepada anggota atau karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dengan standart dan prosedur yang berlaku.
5. *Coordinating* (pengooganisasian). Menghubungkan dan meyelaraskan semua pekerjaan agar saling bersinergi supaya tidak ada kekacawan, bentrok maupun kekosongan kegiatan.

2.1.2 Manajemaen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja yang efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masarakat. (hasibuan 2019). Mengidentifikasi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pegadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara individu, maupun organisasi. (sutisno. 2009). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan untuk mengurus relasi, tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan berhubungan dengan keadilan.

2.1.2.1 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia

1. Mengatur keanggotaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki kegiatan utama terdiri dari tiga kegiatan utama, yaitu perencanaan karyawan, penarikan karyawan, dan proses seleksi atau rekrumen karyawan.
2. Evaluasi. Dalam melakukan pelatihan dan juga penilaian. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab terhadap pengadaan, sumber daya manusia diperusahaan tersebut.
3. Penggantian dan kepuasan departemen sumber daya manusia bertugas mengatur perkembangan gaji, mereka harus selalu memastikan pemberian gaji saling berkaitan, meliputi gaji pokok, bonus, insentif, asuransi, jata cuti dan lainnya.
4. Pelatihan dan penasehat. Departemen bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program pelatihan, baik untuk calon karyawan, karyawan baru, atau juga karyawan lama, demi memastikan kinerja berkualitas.
5. Membangun relasi. Departemen berperan aktif mencari jalan persetujuan antara perusahaan dengan serikat pekerja, juga membantu untuk menghindari datangnya keluhan.
6. Menciptakan kondisi aman dan sehat. Departemen melakukan pelatihan khusus, seperti keselamatan kerja, mencegah kondisi yang

membahayakan pekerja, dan membuat program kesehatan untuk karyawan.

Mendalami masalah. Departemen sebagai manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pencari solusi dari masalah yang terjadi atau personnel research.

2.1.3 Perilaku organisasi

Prilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak dari perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku organisasi agar bisa menerapkan pengetahuan terkait tentang berbagai hal tersebut demi perbaikan efektivitas suatu organisasi. (Khaerul umam). Prilaku organisasi adalah tentang apa yang dilakukan oleh mereka yang ada didalam organisasi dan bagaimana perilaku mereka mampu memberikan dampak pada performa organisasi tersebut.

2.1.3.1 Mafaat perilaku organisasi

1. Perilaku organisasi akan bertindak sebagai map untuk kehidupan anggota yang ada didalam organisasi
2. Melakukan penelitian yang sistematis dan berguna untuk memahami dan juga memprediksi kehidupan organisasi tersebut.
3. Membantu setiap maneger untuk bisa memahami dan juga mempegaruhi lingkungan dan juga kejadian ataupun masalah yang ada pada organisasinya.

4. Analisa perilaku organisasi juga sangat membantu mencegah adanya masalah dalam organisasi.
5. Memberikan motivasi dasar pada setiap manajer agar bisa memberikan pengarahan dan mengontrol bawahan secara lebih efektif.
6. Perilaku organisasi juga berguna untuk menjaga setiap hubungan industrial perusahaan.
7. Jika berbagai prinsip manajemen bisa diterapkan secara efektif didalam organisasi, maka sangat membantu dalam hal memberikan motivasi pada karyawan dan juga mempertahankan mereka dalam organisasi.

2.1.3.2 Ruang lingkup organisasi

1. Perilaku individu adalah suatu studi terkait kepribadian individu, pembelajaran, sikap, motivasi, dan juga kepuasan kerja.
2. Perilaku antar individu adalah suatu studi yang dilakukan dengan adanya komunikasi antara setiap karyawan, diantara mereka dan bawahan mereka, memahami kualitas dari kepemimpinan orang, dinamika kelompok, konflik yang terjadi, kekuasaan dan juga politik.
3. Perilaku kelompok mempelajari terbentuknya suatu organisasi, struktur organisasi dan efektivitas organisasi dan berbagai upaya

kelompok yang dilakukan untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan untuk keahlian tertentu (Andrew f. sikula dalam mangkunegara, 2000). Pelatihan adalah salah satu cara sebuah perusahaan melakukan perbaikan dalam bidang kinerja karyawan, karena saat seorang karyawan melakukan pelatihan tentang pekerjaan yang mereka tekuni atau kerjakan mereka akan lebih memahami dan akan menerapkannya diperkerjaan mereka.

2.1.4.1 Demensi Pelatihan

Berikut demensi pelatihan menurut (mangkunegara 2006).

1. Instruktur Umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatih yang melatih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang persoalan dan kompeten, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta Harus diseleksi berdasarkan syarat tertentu kualifikasi dan semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan saat kualifikasi karyawan perusahaan memang harus benar-benar teliti.
3. Materi Kurikulum yang sesuai dengan pelatihan yang hendak dicapai dan pelatihan pun harus selalu baru agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode pelatihan Akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Sarana pelatihan. Yang baik akan membantu karyawan dalam pelatihan, sarana seperti fasilitas gedung, sarana pembelajaran, makanan dan minuman, dan lain-lain.

2.1.4.2 Indikator pelatihan

Indikator pelatihan menurut Desler (2015:284), sebagai berikut yaitu:

1. Instruktur Menikatkan pelatihan umumnya berfokus pada skill, maka para pelatih dapat dipilih dapat memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasih sesuai dengan bidangnya.
2. Peserta pelatihan. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persaratan yang sudah ditentukan dan memiliki kualifikasi yang sesuai, saat perusahaan memilih karyawan untuk ikut pelatihan benar-benar memiliki pontensi untuk berkembang.
3. Metode Akan sangat menjamin berlangsungnyakegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta.
4. Materi Sumber daya manusia merupakan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan,saat pelatihan materi yang diberikan harus sesuai dengan sumber daya manusia yang ingin dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan Pelatihan Memerlukan tujuan yang sudah ditetapkan khususnya dengan rencana aksi (*action plan*) dan menetapkan sasaran, serta hasil yang diharapkan.

2.1.4.3 Faktor-faktor pelatihan

Faktor-faktor yang mempegaruhi keberhasilan pelatihan menurut (veithzal rivai 2009) yaitu:

1. Materi yang dibutuhkan. Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan pelatihan, kebutuhan dalam bentuk pelajaran, keahlian khusus menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode yang digunakan. Metode yang digunakan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan, metode ini harus sesuai dilasanakan sesuai peraturan perusahaan.
3. Kemampuan instruktur pelatihan. Mencari informasi lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan saat pemateri memberikan materi, pemateri harus meguasai materi yang disampaikan.
4. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran. Pedoman dimana proses pembelajaran akan berjalan lebih baik, sarana harus memadai untuk pelatihan tersebut.
5. Peserta pelatihan. Peserta pelatihan harus memiliki kedisiplinan untuk megikuti pelatihan yang dilaksanakan, Penting untuk menghitung tipe pekerjaan dalam jenis pekerjaan yang akan dilatih .

6. Evaluasi pelatihan. Setelah melakukan pelatihan hendaknya melakukan evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan tersebut, perusahaan harus evaluasi agar perusahaan tau pelatihan tersebut bermanfaat.

2.1.4.4 Mafaat pelatihan

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyakut dalam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan luar system, pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat dengan metode praktek dari pada teori. Mafaat-mafaat pelatihan menurut (barthos 2004:92).

1. Moral yang tinggi. Memproleh pelatihan memiliki motivasi dan kepercayaan diri yang tinggi, saat karyawan memiliki motivasi tinggi maka kinerja perusahaan akan meningkat.
2. Biaya produksi yang lebih rendah. pelatihan dapat mengurangi resiko karna karna individu yang terlatih mampu menggunakan material dan peralatan secara lebih baik dan ekonomis.
3. Perubahan manajemen. Pelatihan membantu pengaturan perubahan situasi dengan meningkatkan pemahaman danketertiban pegawai dalam proses perubahan meyediakan keahlian serta kemampuan yang dibutuhkan pada situasi yang baru..
4. Memberikan pengenalan. Pelatihan menikatkan tanggung jawab, akan membuat kinerja karyawan menikat. kemungkinan menikatkan upah dan promosi, saat karyawan.

5. Meningkatkan kualitas karyawan. Pelatihan bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga mereka lebih memahami bidang yang mereka kerjakan, karyawan yang sudah mengikuti pelatihan akan lebih memahami pekerjaan.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, kompensasi juga berupa semua pendapatan, yang bisa berupa uang, barang. Biasa diberikan secara langsung atau tidak langsung diterima karyawan, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, antara lain memberikan kompensasi, menyoroti masalah kompensasi, kompensasi merupakan komponen penting dengan hubungan karyawan. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk imbalan kerja. Selain itu juga dilakukan insentif untuk memotivasi karyawan agar keras untuk mencapai tingkat produktifitas yang lebih tinggi (krisdayanti 2015).

Kompensasi juga penting diberikan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih giat melakukan pekerjaan agar tercapainya target yang diinginkan perusahaan, organisasi dan masyarakat. Dalam hal ini kompensasi harus diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaan dan kesulitan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.

2.1.5.1 Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi menurut (Hasibuan 2012:118), sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung Kompensasi langsung (*direct compensation*). Diterima oleh karyawan secara langsung mafaatnya, dan umumnya berbentuk uang. biasanya berupa upah dan gaji, insentif.
2. Kompensasi tidak langsung Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Biasanya diberikan mafaatnya pada waktu tertentu, biasanya bisa berupa uang atau barang.

2.1.5.2 Faktor-faktor kompensasi

Faktor-faktor yang mempegaruhi besarnya kompensasi menurut (sutrisno 2017). Tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa megatisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Ada beberapa factor diantaranya :

1. Tingkat biaya hidup. Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).
2. Tingkat kompensasi. Yang berlaku diperusahaan lain jika suatu perusahaan memberikan kompensasi yang lebih rendah dari perusahaan lain maka akan menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berahir dengan banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang terlalu tinggi juga bisa

berdampak buruk karna seolah-olah perusahaan menutup mata akan tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

3. Tingkat kemampuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besarkecilnya tanggung jawab para karyawan, jika pekerjaan karyawan lebih tinggi maka lebih besar pula kompensasinya.
5. Peraturan perundang-undangan. Yang berlaku suatu perusahaan akan selalu terikat dengan

2.1.5.3 Tujuan kompensasi

Tujuan kompensasi menurut (hasibuan 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama. Pemberian kompensasi ini akan menjalin kerja sama antara karyawan dan perusahaan.
2. Kepuasan kerja. Dengan adanya kompensasi karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program pengadaan kompensasi cukup besar maka akan lebih mudah dalam melakukan pengadaan karyawan yang berkualitas.
4. Motivasi. Jika pemberian kompensasi cukup besar, maka karyawan akan lebih dimotivasi atasan.

5. Stabilitas karyawan. Adanya kompensasi , maka stabilitas karyawan akan cenderung lebih terjamin sebab relative kecil *turnover*.
6. Disiplin. Adanya pemberian kompensasi yang cukup besar maka semakin baik dan disiplin karyawan.
7. Pagaruh serikat buruh. Baiknya pemberian kompensasi maka serikat buruh bisa diminimalisir, serta karyawan akan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.
8. Pagaruh buruh. Bila pelaksanaan program kompensasi seraras dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka bisa dihindari interverensi dari pemerintah.

2.1.5.4 System kompensasi

System kompensasi menurut (sutrisno 2009)

1. System waktu penerapan kompensasi ini megacuh pada standart waktu seperti bulan, minggu, hari, atau jam. System waktu sendiri memiliki kekuatan adimitrasi pegupahan tidak sulit serta serta total kompensasi yang akan dibayar.kelemahanya yang malas akantetap dibayar sesuai dengan perjanjian.
2. System hasil besarnya kompensasi berdasarkan ketentuan unit yang pekerja hasilkan, misalnya perkilogram, liter, meter, perpotong. Kelebihan system ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang berperstasi baik serta yang berkerja sungguh-sungguh akan mendapat lebih. Kelemahanya kurang baik barang

yang dihasilkan serta karyawan yang reaktif akan memperoleh balas jasa yang kecil pula.

3. System borongan besarnya kompensasi tergantung besarnya volume serta lamanya mengerjakan pekerjaan tersebut , system ini biasanya balas jasa kecil besarnya tergantung pada kalkulasi mereka.

2.1.5.5 Sistem imbalan yang efektif

System imbalan yang efektif menurut (siagian 2008) memafarkan bahwa dalam upaya mengembangkan system imbalan yaitu:

1. Menganalisis pekerjaan perlu disusunnya standart pekerjaan, uraian, dan diskripsi jabatan yang ada dalam organisasi.
2. Menilai pekerjaan yang dihubungkan dengan keadilan internal diupayakan tersusunya pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Mensurvei seluruh system imbalan yang berlaku dengan maksud mendapatkan bahan yang berhubungan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan harga dari tiap pekerjaan dikaitkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain.

2.1.5.6 Indikator kompensasi

Indikator kompensasi sesuai penerapan menurut (hasibuan dalam sinambela 2016)

1. Upah dan gaji upah merupakan bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan atau pekerja harian yang

bukan karyawan tetap. Gaji merupakan bayaran yang diberikan mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi, perusahaan biasanya memberikan insentif berdasarkan prestasi kerja yang baik.
3. Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan perusahaan sebagai perlindungan atau pelenkap gaji
4. Fasilitas diberikan perusahaan untuk memelancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan untuk berkerja.

2.1.6 Kinerja

Merupakan satu kesatuan tentang suatu hal atau persoalan yang dirumuskan, merumuskan pengertian kita harus dapat menjelaskan sesuai dengan maksud penelitian dalam makainya.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, seorang harus derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun keterampilan seseorang masih tidak cukup efektif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan cara mengerjakan. (Hersey dan Blanchard 1993).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kinerja yang ada pada diri karyawan (griffin 1987).

2.1.6.2 Demensi kinerja

Demensi kinerja menurut (mathis dan Jackson 2009).

1. Kualitas kerja. Merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar bisa bertahan dalam berbagai bentuk persaingan.
2. Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki untuk tercapainya tujuan.
3. Waktu kerja. Dianggap paling efisien pada semua tingkatan manajemen, waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntutan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang yang ditetapkan.

2.1.6.3 Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut (mankunegara dan waris 2015):

1. Faktor personal atau individual pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, komitmen yang dimiliki setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pemimpin dan team leader.
3. Faktor tim kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan yang diberikan anggota tim.
4. Faktor system system kerja fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.6.4 Indikator kinerja

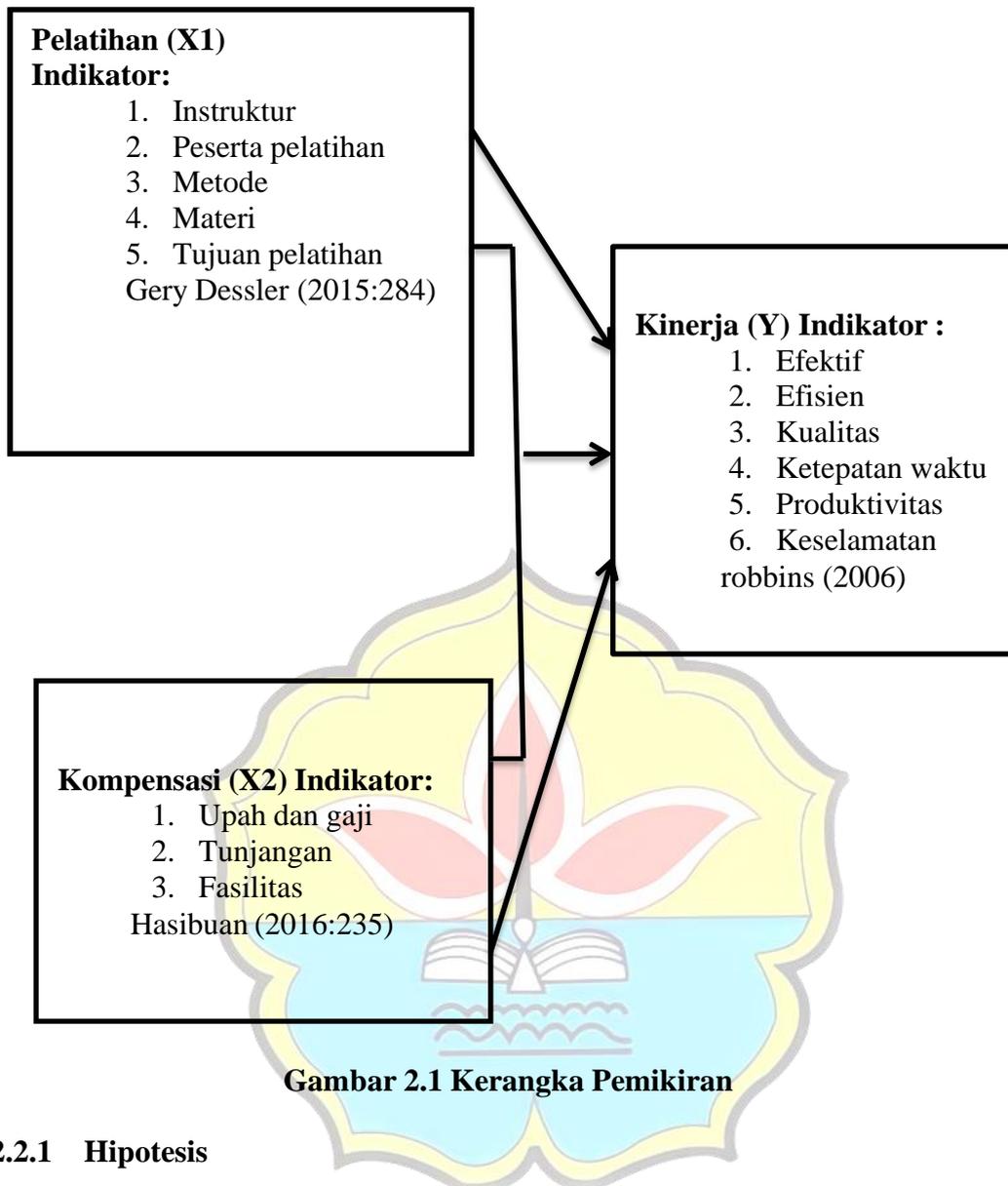
Indikator kinerja menurut Moehariono (2012:113) yaitu sebagai berikut:

1. Efektif. Mengukur derajat kesesuaian *ouput* yang dihasilkan dalam mencapai target yang diinginkan, mengenai efektifitas ini bisa menjawab pertanyaan, apakah kita sudah melakukan suatu yang benar dalam pekerjaan.
2. Efisien. Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *ouput* dengan biaya serendah mungkin, mengenai efisiensi akan menjawab pertanyaan mengenai, apakah kita sudah melakukan hal yang benar.
3. Kualitas. Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

4. Ketepatan waktu. Mengukur apakah pekerjaan dapat diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktifitas. Mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu proses, dibandingkan dengan nilai untuk modal dan biaya tenaga kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasa terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Secara umum kerangka pemikiran yang diajukan meliputi variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). variabel pelatihan dan variabel kompensasi berkaitan dengan variabel kinerja, saling berkaitan dan Keberhasilan organisasi ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan, seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, untuk tercapaainya tujuan tersebut maka harus ada pelatihan yang diberikan dan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memelihara dan mempertahankan tenaga yang produktif. Dari uraian diatas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara masalah penelitian, rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah, yang dirumuskan.

Hipotesis atau jawaban sementara penelitian berdasarkan paparan sebelumnya adalah :

1. Diduga pelatihan dan kompensasi pada PT. Setya Kisma Usaha. Baik dan kinerja juga baik
2. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha.
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Setya Kisma Usaha.

2.3 Metode Penelitian

2.3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen. Penelitian ini di fokuskan terhadap karyawan yang berkerja pada PT. Satya Kisma Usaha.

2.3.2 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer. Yaitu melalui pengumpulan data langsung. Pengumpulan data ini biasanya menggunakan kuisisioner , digunakan untuk megenali data penelitian terkait pengaruh pelatihan dan kompensasi.
2. Data sekunder. Merupakan data pendukung dari data primer pada penelitian ini yaitu buku-buku dan jurnal penelitian tetdahulu.
3. Sumber data. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah PT. Satya Kisma Usaha. Yang diambil melalui penyebaran kuisisioner dan informasi

yang diperoleh dianalisis deskripsi. Untuk menganalisis responden karyawan mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja dengan skala likert.

2.3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Keperpustakaan

Dengan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti, dengan cara membaca dan menelaah literatur dan relevan dengan topik yang sedang dibahas.

2. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara langsung mendatangi PT. Satya Kisma Usaha. Untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dengan masalah yang diteliti serta menghipun data yang diperlukan dalam rangka mendapat data primer dilakukan dengan cara :

Menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam sebuah penelitian, pertanyaan dan data responden dapat dikemukakan secara tertulis dalam penelitian, dalam hal ini kuesioner digunakan untuk mendapat nilai dari tiap variabel penelitian. Penyebaran kuesioner, yaitu mengumpulkan data berupa pertanyaan untuk dijawab oleh pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner ini berisikan pertanyaan sesuai indikator dalam penelitian ini. Bentuk pernyataan yang disertai

alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.1
Skala Linkert Pendapat Responden

Pendapat responden	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

2.3.4 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja pada kantor operasional perusahaan pada PT. Satya Kisma Usaha. Tahun 2021 yang berjumlah 35 orang. Bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruhnya dijadikan sampel diambil dari 10%, 15%, 20%, 50%, dan seterusnya dari jumlah populasi. (Arikunto 2006).

Karena jumlah populasi karyawan pada kantor operasional perusahaan hanya berjumlah 35 orang, maka penulis mengambil subjek seluruh karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

2.3.5 Metode Analisis Data

Pengelolaan data sendiri adalah proses penelitian yang dilakukan mengetahui tentang data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan mengintepensikan data dan informasi yang ada, maka penelitian ini menulis menggunakan pendekatan analisis diskriptif dan analisis vervektif.

2.3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis digunakan untuk menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah, menggunakan teori dan konsep relevan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis rumus yang digunakan yaitu :

skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

skor terendah = $1 \times 35 = 35$

skor tertinggi = $5 \times 35 = 175$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut (rankuntj 2001 :

18). Digunakan rumus berikut.

$$\text{Rentang skala} = \frac{(m-1)x^2}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban aitem

$$\text{rentang skala} = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$Rs = 28$$

Maka :

$35 - 62 =$ sangat rendah

$63 - 90 =$ rendah

$91 - 118 =$ sedang

$119 - 146 =$ tinggi

$147 - 175 =$ sangat tinggi

Penentuan rentang skor

= n x skor terendah

= 35 x 1

=35

Rentang skor tertinggi

= n x skor tertinggi

= 35 x 5

= 175

Karna skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah likert 1-5, maka katagori pengklafikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.2
Rentang Pengaflikasian Variabel

Interval	Kreteria		
	Pelatihan	Kompensasi	Kinerja karyawan
35-62	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
63-90	Rendah	Rendah	Rendah
91-118	Sedang	Sedang	Sedang
119-146	Tinggi	Tinggi	Tinggi
147-175	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

(Sumber : Sugiono, 2012)

2.3.5.2 Analisis Statistick

2.3.5.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untukmelakukan uji normal probility plot (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan dari analisi normal probility plot yakni :

Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan distribusi normal. Jika data jauh menyebar dari garis diagonal maka tidak menunjukkan distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi diantara variabel-variabel independen dalam model regresi tersebut. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF $< 1,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi, jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF $> 1,0$ maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antara independen dalam model regresi. (Ghozali, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plots antara nilai prediksi (ZPRED) dengan meresidukannya (SRESID). Dasar uji heteroskedastisitas yaitu: jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasikan terlalu terjadi heteroskedastisitas. Jika ada angka nol dibawah sumbu Y, maka mengidentifikasikan terjadi heteroskedastisitas..

2.3.5.2.2 Uji Hipotesis

Adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih dibuktikan kebenarannya. Hipotesis sendiri akan ditolak jika terjadi kesalahan dan akan diterima jika hipotesis benar, ditolak atau diterimanya suatu hipotesis tergantung pada hasil, dari penyelidikan terhadap fakta yang dikumpulkan.

1. Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, variabel yang terpegaruh disebut variabel independen, regresi yang lebih dari satu variabel disebut regresi berganda. Linier berganda disebut model yang baik jika terbatas dari asumsi-asumsi klasaik baik itu multikolininitas, autokorelasi dan heteroskendasitas (Algifari2000).

Adapun persamaan dari regresi linier berganda dalam penelitian yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ =Pelatihan

X₂ = Kompensasi

a = kostanta

b = koefesien regresi

e = eror

2. Uji F hitung (uji simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan F hitung dan F tabel, bisa dilihat dari hasil pengelolaan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik berikut:

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):

H_0 : b_1 dan $b_2=0$, tidak dapat berpengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : b_1 dan $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha=0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F tabel yaitu:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3. Uji Parsial (t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel. Nilai t hitung bisa dilihat dari hasil

pegelolaan data *coefficients* berikut langkah-langkah dengan menggunakan uji t.

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):

$H_0: b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1: b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0: b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1: b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- b. Tarap nyata yang digunakan yaitu $\alpha = 0,1$. Nilai T hitung dibandingkan dengan T tabel berikut ketentuannya :

Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

4. Pengujian koefisien determinasi (R)

Koefisien determinasi adalah digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . penghitungan ini sangat menentukan apakah penelitian yang dilakukan sudah bisa dikatakan berhasil apa tidak berhasil.

2.3.6 Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan variabel dependen variabel bebas tersebut masing-masing yaitu pelatihan sebagai variabel bebas pertama (X1), kompensasi sebagai variabel bebas kedua (X2), sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan (Y).

Untuk memudahkan melakukan pengukuran terhadap variabel tersebut maka dilakukan pendefinisi secara khusus yaitu:

Tabel 2.3
Operasional Variabel PT. Satya Kisma Usaha
Tahun 2017-2021

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Pelatihan	Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan yang ada, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.	Instruktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualifikasi yang memadai 2. Memotivasi para peserta 3. Kemampuan umpan balik yang didapat 	Ordinal
			Peserta pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat dalam mengikuti pelatihan 2. Keinginan untuk mengikuti pelatihan 3. Keinginan untuk memperhatikan saat pelatihan 	Ordinal
			Metode	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode yang digunakan 2. Kesesuaian metode 3. Kesesuaian materi dengan pelatihan 	Ordinal

		Gery Dessler 2015:284)	Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan 2. Menambah kemampuan kinerja karyawan 3. Kesesuaian materi dengan tujuan perusahaan. 	Ordinal
			Tujuan pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan etos kerja 2. Meningkatkan semangat karyawan 3. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaan mereka 	Ordinal
2.	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan, biasanya berbentuk uang barang, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung, diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2012:118)	Upah dan gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai dengan tingkat pendidikan 2. Sesuai dengan tingkat perkembangan 3. Sesuai dengan tingkat kompetitif 	Ordinal
			Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan yang memuaskan 2. Tunjangan yang menarik 	Ordinal
			Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transportasi 2. Perumahan 3. pendidikan 	Ordinal
3.	Kinerja	Kinerja atau performance merupakan sebuah	Efektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. waktu kerja 2. tingkat pendidikan 3. program kerja 	Ordinal

	<p>penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diuntungkan, dalam perencanaan strategis suatu organisasi.</p>	Efisien	<ol style="list-style-type: none"> 1. efisien biaya 2. cara kerja yang benar 	Ordinal
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ketepatan 2. tanggung jawab 3. hasil pekerjaan 	Ordinal
		Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. waktu datang bekerja 2. waktu istirahat bekerja 3. waktu pulang bekerja 	Ordinal
		Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. proses kerja 2. waktu yang digunakan 	Ordinal
		Keselamatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. alat- alat kerja 2. ruang kerja 3. keselamatan kerja 	Ordinal



BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Satya Kisma Usaha yang sering disingkat (SKU) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yang khususnya kelapa sawit, selain mereka memiliki perkebunan kelapa sawit, perusahaan ini juga memiliki pabrik pengolahan CPO (*crude palm oil*), dan perusahaan juga menerima buah kelapa sawit dari luar perusahaan mereka, mereka membeli dari petani diluar pabrik mereka, untuk diproses dipabrik mereka, dengan harga standar pabrik. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1999, perusahaan ini mencakup dua kecamatan yaitu kecamatan tebo ilir dan kecamatan tegah ilir. PT. Satya Kisma Usaha telah melakukan standar uji lulus dalam pengelolaan cpo. Mengenai perizinan, perkebunan kelapa sawit, prosedur dapat ditemui dalam peraturan menteri pertanian nomor 98/ PERMENTAN/OT.140/9/2013 Tahun 2013, tentang pedoman perizinan usaha perkebunan (permetan 98/2013), sebagaimana diubah dengan peraturan menteri pertanian nomor 29/PERMETAN/KB.410/6/2016 Tahun 2016 tentang perubahan atas peraturan menteri pertanian nomor 98/PERMETAN/OT.140/9/2013 tentang pedoman perizinan usaha usaha perkebunan (permetan 29/2016) dan terakhir diubah dengan peraturan menteri pertanian nomor 21/ PERMENTAN/KB.410/6/2017 TAHUN 2017 tentang perubahan kedua atas peraturan menteri pertanian nomor 98/

PERMENTAN/OT.140/9/2013 tentang pedoman perizinan usaha perkebunan
(permetan 21/2017).

3.2 Visi dan misi perusahaan

Visi :

Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik menjadi mitra pilihan.

Misi :

Secara efisien, kita menyediakan produk, solusi, serta layanan agribisnis dan konsumen, yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami.

Budaya:

Karyawan smart memainkan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan serta mengatasi tantangan dalam pengembangan bisnis.

3.3 Struktur Organisasi

Untuk menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, PT. Satya Kisma Usaha mempunyai struktur organisasi, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja di PT.Satya Kisma Usaha



Sumber : PT. Satya Kisma Usaha

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Satya Kisma Usaha

Berdasarkan bagan struktur organisasi diatas ada beberapa posisi jabatan dan setiap jabatan mempunyai tugas dan kinerja masing-masing untuk mencapai target yang telah disepakati bersama atau yang telah dibuat oleh perusahaan, adapun bagian-bagiannya dan kinerjanya masing-masing yaitu sebagai berikut :

1. Manager Utama

Manager adalah orang yang bertanggung jawab untuk megarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasidalam mencapai sasarnya. Megelolaan pekerjaan manager.

a. Tugas manager utama

1. mengoordinasikan dan mengendalikan aktivitas produksi dan distribusi unit operasional.
2. berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan anggaran revenue tiap unit operasional secara terukur dan mengendalikan realisasi anggaran secara efisien dan efektif.
3. mengoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan system dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.
4. melakukan analisis proses bisnis secara detail dibidang produksi dan distribusi unit operasional.
5. berpartisipasi dalam pengembangan sop produksi dan distribusi unit operasional.
6. melakukan evaluasi kompensasi dan memberikan pelatihan proses produksi dan distribusi.
7. mewakili manajemen dalam komunikasi yang konstruktif dengan pelanggan berkaitan dengan aktifitas produksi dan distribusi unit operasional.
8. monitoring penerimaan atau pembayaran piutang hasil penjualan.
9. mengevaluasi laporan operasional dan sop.

2. Asistent manager

Adalah seorang yang membantu kinerja dari seorang manager, kinerja yang dimaksud adalah mencakup berbagai macam pekerjaan dari seorang

maneger. Kinerja yang dimaksud adalah mencakup berbagai macam pekerjaan dari seorang manager.

Seseorang asisten maneger harus bisa menggantikan pekerjaan seseorang manager. Posisi ini menjadi tangan dari seorang manager , ini membuat seorang asisten manager, dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan saat harus menggantikan maneger.

1. Memastikan operasional perusahaan berjalan baik
2. Menyusun rencana dan strategi bersama maneger
3. Mendukung kinerja maneger
4. Membangun komunikasi yang baik
5. Membantu maneger jika berhalangan hadir

3. Kepala hukum korporat

Adapun tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

- a. Pastikan bahwa masing-masing merancang, membuat, dan menerapkan berbagai gaya layanan kustodian yang signifikan: Pedoman operasional selain perjanjian terhormat yang diterapkan melalui sarana Perusahaan diselesaikan sesuai dengan persyaratan dan kebijakan yang akurat dan sesuai dengan pedoman dan pedoman hukum yang relevan.
- b. Penanganan Penyelesaian Sengketa Perusahaan menangani keputusan perselisihan dengan pihak ketiga melalui cara memastikan bahwa Perusahaan ini memiliki hak kepemilikan dan seluruh file untuk keputusan perselisihan sesuai dengan pedoman dan pedoman hukum yang relevan.

- c. Berkoordinasi dalam menangani file peraturan: menangani file yang terkait dengan pedoman dan pedoman hukum yang mencakup pedoman dan teknik untuk layanan kustodian yang signifikan, perjanjian dengan pemegang akun, dan juga bertanggung jawab atas manajemen inventaris, daftar pemegang saham, dan file perusahaan lainnya.

4. Kepala administrasi

Orang yang mengatur dan mengurus serta megawasi segala adimitrasi yang ada, tugasnya memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masarakat yang ada serta mengurus adimitrasi yang sedang diurus oleh masarakat. Tugas utama adimitrasi pekantoran adalah melakukan perekapan data, megelola dokumen dan tentunya menyipanya secara teratur.

Pegawai adimitrasi pekantoran harus melakukan pekantoran harus melakukan penilaian dan evaluasi secara terus menerus mengenai kinerja kerja staf dan membantu dalam proses promosinya, pegawai adimitrasi pekatoran juga terlibat dalam pekerjaan dasar insitusi seperti perencanaan, pengorganisasian dan pegelolaan berbagai kegiatan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Msdm

Teknik berkelanjutan untuk membuat rencana sistematis ke depan untuk mendapatkan penggunaan yang paling andal dari aset berharga maksimum perusahaan, terutama personel itu sendiri. Tugas dan

pemerintahan adalah sebagai berikut: Tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Merencanakan, menumbuhkan, dan menerapkan teknik di dalam subjek pengendalian dan peningkatan SDM (yang meliputi rekrutmen dan pilihan kebijakan/praktik, disiplin, keluhan, konseling, upah dan kondisi, kontrak, sekolah dan peningkatan, rencana pembuatan suksesi, moral dan motivasi, subkultur dan perbaikan pola pikir dan kerja moral, Kontrol penimbangan kinerja dan topik yang terkait dengan kontrol yang sangat memuaskan dan lainnya (dibawa pada saat yang sama namun tetap relevan)
- b. Buat dan pertahankan sistem yang sesuai untuk mengukur komponen penting peningkatan SDM
- c. Memantau, menilai dan mendokumentasikan masalah, peluang, rencana perbaikan yang terkait dengan SDM dan pencapaiannya dalam skala waktu dan bentuk/format yang disepakati.
- a. Penataan dan perluasan staf langsung (yang melakukan laporan langsung).

6. Bagian Umum

Untuk menjalankan fungsinya bagian memiliki fungsi dan tugas tersendiri yaitu sebagai berikut :

- a. Siapkan rencana aktivitas untuk Bagian Umum.
- b. Melaksanakan jasa pengurusan pegawai.

- c. Melakukan kendali korespondensi, kata sandi dan telekomunikasi, arsip, dan administrasi umum.

7. Asisten kemitraan

Asisten kemitraan atau asisten kebun adalah orang yang bertugas untuk membantu orang lain (dalam hal ini maneger kebun) dalam melaksanakan tugas professional. Jabatan asisten kebun merupakan jabatan strategis, lataran jabatan asisten sangat menentukan, pemimpin afdeling, dan juga pegelolaan asset dan sdm, perusahaan pekerbunan kelapa sawit, asisten yang mampu bertahan akhirnya menjadi pemimpin kebun sawit masa depan.

8. Marketing

Organisasi energi dan pertambangan menginginkan iklan virtual untuk memperoleh sejumlah impian perusahaan komersial mereka. Dengan metode periklanan virtual yang kuat, sesuatu impian bisnis dapat lebih mudah dicapai dengan mudah. Berikut adalah beberapatujuan digital marketing untuk organisasi minyak:

- a. Meningkatkan kredibilitas korporasi.
- b. Perluas penyebaran rekaman ke audiens yang terfokus.
- c. Jika perusahaan Anda adalah perusahaan publik yang diindeks, maka cara yang tepat dari periklanan virtual Anda berdampak pada investor.
- d. Memperluas jaringan perusahaan komersial.
- e. Mempermudah organisasi untuk meningkatkan penjualan.
- f. Jadikan lebih mudah untuk mendapatkan investor besar.

- g. Mempermudah untuk mendapatkan personel dan tenaga ahli.
- h. Tingkatkan sentimen berkualitas tinggi dan selamatkan Anda dari sentimen buruk.

9. Sopir

sopir adalah pengemudi profesional yang dibayar oleh perusahaan atau perorangan untuk mengemudikan kendaraan roda 4 dengan tujuan tertentu dan memudahkan pekerjaan mereka mengantarkan barang seperti mengantarkan hasil perkebunan seperti buah sawit dari kebun menuju pabrik pengelolaan cpo dan hasil cpo dari pabrik kepegelolaan selanjutnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran yang dilakukan terhadap 35 responden pada PT.Satya Kisma Usaha. Dapat diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden, yang berupa jenis kelamin karyawan, usia karyawan, pendidikan terahir karyawan, masa kerja karyawan. dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	9	25,7%
2	Laki-laki	26	74,3%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 35 responden ada 74,3% berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan yang hanya 25,7%. Dikarnakan pekerjaan yang dilakukan bisanya tergolong berat dan biasanya dilakukan diluar ruangan. Oleh karna itu lebih diutamakan karyawan laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	< 20 Tahun	0	0%
2	21 – 25	27	77,1%
3	26 – 30	8	22,9%
4	31 – 35	0	0%
5	36 – 40	0	0%
6	41 Tahun	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa persentase terbaik responden usia 21-25 sebesar 27 responden atau 77,1%, dan usia 26-30 sebanyak 8 responden atau 22,9%. Dikarnakan saat direntang 21-25 tahun kekuatan dan ketelitian karyawan sangat baik dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sedangkan 26-30 tahun ketelitian karyawan cenderung menurun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden terutama berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat di dalam tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakreristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	31	88,6%
2	D III	4	11,4%
3	SARJANA	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber :Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pendidikan maksimal adalah Sarjana dengan persentase 0%, D III sebesar 11,4%, dan SMA sebesar 88,6%. Dikarnakan perusahaan tidak terlalu melihat dari latar belakang pendidikan karna yang dibutuhkan lebih keskil dan tenaga karyawan.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden terutama berdasarkan total masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	28	80%
2	6-10 Tahun	7	20%
3	11-12 Tahun	0	0%
4	12 Tahun	0	0%
	Jumlah	43	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 1-5 tahun dengan persentase 80%, 6-10 tahun dengan persentase sebesar 20%. Dikarnakan karyawan yang bekerja tahun kurung waktu 1-5 lebih lebih berfokus kepada penikatan kinerja pada perusahaan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

setelah megetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel pelatihan, kompensasi dan kinerja

karyawan, berpegaruh atau tidak berpegaruh dengan adanya penelitian ini.

4.1.2.1 Pengaruh Pelatihan Pada PT. Satya Kisma Usaha

Pelatihan dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

4.1.2.1.1 Instruktur

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Instruktur

NO	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Kualifikasi instuktur memadai	0	0	12	18	15	183	Sangat tinggi
2	Kemampuan instuktur	0	1	11	19	4	131	Tinggi
3	Dapat memberikan timbal balik kepada peserta pelatihan	0	0	10	24	1	131	Tinggi
	Total						445	
	Rata-rata						148,3	Sangat tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 183 artinya kualifikasih instruktur memadai dinilai sangat tinggi oleh karyawan. Diketahui dari tabel diata skor jawaban sebesar 131 artinya kemampuan instruktur dinilai tinggi oleh karyawan. dan juga tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 131 artinya dapat memberikan timbal balik kepada peserta pelatihan dinilai tinggi oleh karyawan.

4.1.2.1.2 Peserta pelatihan

Tabel 4.6

Jawaban Responden Terhadap Peserta pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
4	Semangat peserta mengikuti pelatihan	0	0	10	18	7	137	Tinggi
5	Keinginan peserta mengikuti pelatihan	0	0	10	21	4	134	Tinggi
6	Keinginan peserta memperhatikan pelatihan	0	0	12	18	5	133	Tinggi
Total							404	
Rata-rata							134,6	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban tertinggi 137 artinya Semangat peserta mengikuti pelatihan. diketahui tabel diatas skor jawaban sebesar 134 yang artinya Keinginan peserta mengikuti pelatihan dinilai tinggi. dan tabel diatas dengan skor jawaban sebesar 133 artinya Keinginan peserta memperhatikan instruktur pelatihan dinilai tinggi.

4.1.2.1.3 Metode

Tabel 4.7

Jawaban Responden Terhadap Indikator Metode

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Kesesuaian metode dengan pelatihan	0	0	10	20	5	135	Tinggi
8	Kesesuaian metode dengan tujuan materi	0	1	11	19	4	131	Tinggi
9	Kesesuaian materi dengan tujuan materi	0	0	12	18	5	133	Tinggi
Total							339	Tinggi
Rata-rata							133	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban tertinggi 135 artinya Kesesuaian metode dengan pelatihan dinilai tinggi. tabel diatas menyatakan bahwa skor jawaban 131 artinya Kesesuaian metode dengan prosedur penyajian materi dinilai tinggi. Dan tabel diatas menyatakan skor jawaban 133 artinya Kesesuaian materi dengan tujuan materi.

4.1.2.1.4 Materi

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Indikator Materi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
10	Kemampuan materi meningkatkan kinerja karyawan	0	0	9	18	8	139	Tinggi
11	Kesesuaian materi dengan tujuan perusahaan	0	0	11	19	5	134	Tinggi
Total								
Rata-rata							136,5	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas, skor jawaban tertinggi 139 adalah Kemampuan materi meningkatkan kinerja karyawan. tabel di atas, dengan skor jawaban adalah 134 artinya Kesesuaian materi dengan tujuan perusahaan dinilaitinggi.

4.1.2.1.5 Tujuan Penelitian

Tabel 4.9

Jawaban Responden Terhadap Indikator Tujuan Penelitian

No	Keterangan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
12	Penikatan etos kinerja karyawan	0	0	11	21	3	132	Tinggi
13	Penikatan semangat dalam kerja	0	0	12	19	4	132	Tinggi
14	Penikatan keterampilan karyawan	0	0	12	18	5	133	Tinggi
	Total						397	
	Rata-rata						132,3	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 132 artinya Penikatan etos kinerja karyawan dinilai tinggi. Tabel di atas skor jawaban 132 artinya Penikatan semangat kerja karyawan dalam berkerja dinilai tinggi. Dan tabel diatas dengan skor jawaban 133 artinya Penikatan keterampilan karyawan dinilai tinggi.

Tabel 4.10**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan**

No	Indikator	Skor	Katagori
1	Kualifikasih instruktur memadai	183	Sangat tinggi
2	Kemampuan instruktur	131	Tinggi
3	Dapat memberikan timbal balik kepada peserta pelatihan	131	Tinggi
4	Semangat peserta megikuti pelatihan	137	Tinggi
5	Keinginan peserta megikuti pelatihan	134	Tinggi
6	Keingan peserta memperhatikan instruktur pelatihan	133	Tinggi
7	Kesesuaian metode dengan pelatihan	135	Tinggi
8	Kesesuaian metode dengan prosedur penyajian materi.	131	Tinggi
9	Kesesuaian materi dengan tujuan materi.	133	Tinggi
10	Kemampuan materi meningkatkan kinerja karyawan.	139	Tinggi
11	Kesesuain materi dengan tujuan perusahaan	134	Tinggi
12	Penikatan etos kinerja karyawan	132	Tinggi
13	Penikatan semangat kerja karyawan dalam berkerja.	132	Tinggi
14	Penikatan keterampilan karyawan	133	Tinggi
	Total	1918	
	Rata-Rata	137	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indicator pada variabel pelatihan adalah 137, dengan katagori tinggi, hal ini menunjukkan variabel pelatihan di PT. Satya Kisma Usaha dalam keadaan baik, diantara 14 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator kualifikasi instruktur memadai dengan nilai 183.Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator penikatan keterampilan karyawan dengan nilai 113.

Sementara itu hasil responden berdasarkan indikator pelatihan pada PT Satya Kisma Usaha sebagai berikut :

Tabel 4.11
Rekap Jawaban Indikator Pelatihan

No	Indikator	Skor rata-rata	Katagori
1	Instruktur	148,3	Sangat tinggi
2	Peserta Pelatihan	134,6	Tinggi
3	Metode	133	Tinggi
4	Materi	136,5	Tinggi
5	Tujuan Penelitian	132,3	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas terlihat karyawan menempatkan indikator instruktur sebagai indikator tertinggi dengan skor rata rata 148,3. Sedangkan jawaban dengan skor terendah berkaitan dengan indikator tujuan penelitian.

4.1.2.2 Kompensasi Pada PT. Satya Kisma Usaha

Kompensasi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

4.1.2.2.1 Upah dan Gaji

Tabel 4.12

Jawaban Responden Terhadap Idikator Upah dan Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
1	Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	0	0	9	23	2	129	Tinggi
2	Kenaikan gaji sesuai dengan perkembangan kinerja karywan	0	0	12	20	3	131	Tinggi
3	Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat kompetitif	0	0	10	20	5	135	Tinggi
	Total						395	
	Rata-rata						131.6	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 129 artinya Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat pendidikan dinilai tinggi. Dari tabel diatas bisa dilihat jawaban dengan skor 131 artinya Kenaikan gaji sesuai dengan perkembangan kinerja karyawan.dan tabel diatas skor jawaban 135 artinya pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat kompetitif.

4.1.2.2.2 Tunjangan

Tabel 4.13

Jawaban Responden Terhadap Indikator Tunjangan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
4	Tunjangan hari raya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	0	0	12	20	3	131	Tinggi
5	Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan	0	1	11	18	5	132	Tinggi
Total							263	
Rata-rata							131.5	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 131 artinya tunjangan hari raya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan yang dinilai tinggi. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skor dengan jawaban 132 artinya kesesuaian asuransi dengan kebutuhan.

4.1.2.2.3 Fasilitas

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Fasilitas

No	Pernyataan	STS	ST	R	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
6	Kesesuaian fasilitas transportasi dengan kebutuhan	0	0	12	19	4	132	Tinggi
7	Kesesuaian fasilitas rumah dengan kebutuhan	0	0	10	18	7	137	Tinggi
8	Kesesuaian pendidikan dengan standar pemerintah	0	0	11	20	4	133	Tinggi
Total							402	
Rata-rata							137	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas skor jawaban 132 artinya kesesuaian fasilitas transportasi dengan kebutuhan dinilai tinggi. Dari tabel di atas skor jawaban 137 artinya kesesuaian fasilitas rumah dengan kebutuhan dinilai tinggi. bisa dilihat dari tabel di atas skor jawaban 133 artinya kesesuaian pendidikan dengan standar pemerintah.

Tabel 4.15

Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	129	Tinggi
2	Kenaikan gaji sesuai dengan perkembangan kinerja karyawan	131	Tinggi
3	Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat kompetitif	135	Tinggi
4	Tunjangan hari raya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	131	Tinggi
5	Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan	132	Tinggi
6	Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan	132	Tinggi
7	Kesesuaian fasilitas rumah dengan kebutuhan	137	Tinggi
8	Kesesuaian pendidikan dengan standar pemerintah	133	Tinggi
	Total	1.060	
	Rata-rata	132.5	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kompensasi adalah 132.5 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada PT. Satya Kisma Usaha. Diantara 8 indikator rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat kompetitif dengan nilai 135. sedangkan rata-rata terendah pada indikator pemberian asuransi dengan kebutuhan dengan 131.

Sementara itu hasil responden berdasarkan indikator pelatihan pada PT Satya Kisma Usaha sebagai berikut :

Tabel 4.16**Rekap Jawaban Indikator Kompensasi**

No	Indikator	Skor rata-rata	Katagori
1	Upah dan Gaji	131,6	Tinggi
2	Tunjangan	131,5	Tinggi
3	Fasilitas	137	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas terlihat karyawan menempatkan indikator Fasilitas sebagai indikator tertinggi dengan skor rata rata 137. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator yaitu Tunjangan.

4.1.2.3 Kinerja Pada PT. Satya Kisma Usaha

Kinerja dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

4.1.2.3.1 Efektif**Tabel 4.17****Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektif**

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	0	0	12	19	4	132	Tinggi
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan	0	0	12	18	5	133	Tinggi
3	Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan.	0	0	9	19	7	138	Tinggi
Total							403	
Rata-Rata							134,3	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 132 artinya Pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dinilai tinggi. Dari tabel diatas skor jawaban 133 artinya Hasil kerja sudah sesuai dengan dari yang diharapkan. Dan tabel diatas skor jawaban 138 artinya Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan.

4.1.2.3.2 Efesien

Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Idikator Efesien

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
4	Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional serendah mungkin.	0	0	10	17	8	138	Tinggi
5	Dapat memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana yang disediakan.	0	0	10	20	5	135	Tinggi
Total							273	
Rata-Rata							136,5	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 138 artinya Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional serendah mungkin.dinilai tinggi. dari tabel ditabel diatas skor jawaban 135 artinya Dapat memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana yang disediakan.

4.1.2.3.3 Kualitas

Tabel 4.19
Jawaban Responden Terhadap Idikator Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
6	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur.	0	0	12	20	3	131	Tinggi
7	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	10	22	3	133	Tinggi
8	Hasil kerja memuaskan	0	1	11	18	5	132	Tinggi
Total							396	
Rata-Rata							132	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 131 artinya. dapat Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dinilai tinggi. dari tabel diatas skor jawaban 133 artinya Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. tabel diatas menyatkan skor jawaban 132 artinya Hasil kerja memuaskan

4.1.2.3.4 Ketepatan Waktu

Tabel 4.20
Jawaban Responden Terhadap Idikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
9	Tepat waktu saat datang berkerja	0	0	12	18	5	133	Tinggi
10	Jam istirahat sudah sesuai ketentuan	0	0	9	18	8	130	Tinggi
11	Jam pulang kerja sesuai dengan jam operasional kerja	0	0	11	19	5	134	Tinggi
Total							397	
Rata-Rata							132,3	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 133 artinya. Pada katagori tepat waktu saat datang berkerja dinilai tinggi. dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa jawaban dengan skor 130 artinya Jam istirahat sudah sesuai ketentuan dinilai.dari tabel diatas bisa kita lihat bahwa tabel skor yang menyatakan jawaban 134 artinya Jam pulang kerja sesuai dengan jam operasional kerja.

4.1.2.3.5 Produktivitas

Tabel 4.21

Jawaban Responden Terhadap Idikator Produktivitas

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
12	Tingkat produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	11	20	4	133	Tinggi
13	Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	12	20	3	131	Tinggi
Total							264	
Rata-Rata							132	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 133 artinya Tingkat produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi. dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban dengan skor 131 artinya Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dinilai tinggi.

4.1.2.3.6 Keselamatan

Tabel 4.22
Jawaban Responden Terhadap Indikator Keselamatan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Skor	Katagori
		1	2	3	4	5		
14	Alat-alat yang digunakan dalam bekerja sudah standart yang baik.	0	0	12	17	6	134	Tinggi
15	Kenyamanan ruangan kerja sudah memadai	0	0	12	17	6	134	Tinggi
16	Keamanan dan keselamatan diutamakan perusahaan.	0	0	9	17	9	140	Tinggi
Total							408	
Rata-Rata							136	Tinggi

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban 134 artinya Alat-alat yang digunakan dalam bekerja sudah sesuai standart yang baik dinilai tinggi. dari tabel diatas skor jawaban 134 artinya Kenyamanan ruangan kerja sudah memadai dinilai tinggi. tabel diatas menyatakan skor jawaban 140 artinya Keamanan dan keselamatan diutamakan perusahaan. dinilai tinggi

Tabel 4.23**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja**

No	Indikator	Skor	Katagori
1	Pekerjaan yg dilaksanakan sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.	132	Tinggi
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan	133	Tinggi
3	Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan	138	Tinggi
4	Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional serendah mungkin	138	Tinggi
5	Dapat memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana yang disediakan	135	Tinggi
6	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan.	131	Tinggi
7	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	133	Tinggi
8	Hasil kerja memuaskan	132	Tinggi
9	Tepat waktu saat datang berkerja	133	Tinggi
10	Jam istirahat sudah sesuai ketentuan	130	Tinggi
11	Jam pulang kerja sesuai dengan jam operasional kerja	134	Tinggi
12	Tingkat produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan	133	Tinggi
13	Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan	131	Tinggi
14	Alat-alat yang digunakan dalam berkerja sudah standar yang baik	134	Tinggi
15	Kenyaman ruang kerja sudah memadai	134	Tinggi
16	Keamanan dan keselamatan diutamakan perusahaan	140	Tinggi
	Total	2.141	
	Rata Rata	133.8	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan adalah 133.8 dengan katagori tinggi, diantara 16 indikator rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator keamanan dan keselamatan diutamakan perusahaan dengan niali 140 sedangkan skor terendah diperoleh pada indikator tingkat produktivitas

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 133. artinya Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan tingkat kemampuan pada PT. Satya Kisma Usaha.

Sementara itu hasil responden berdasarkan indikator pelatihan pada PT Satya Kisma Usaha sebagai berikut :

Tabel 4.24
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor rata-rata	Katagori
1	Efektif	134,3	Tinggi
2	Efisien	136,5	Tinggi
3	Kualitas	132	Tinggi
4	Ketepatan waktu	132,3	Tinggi
5	Produktivitas	132	Tinggi
6	Keselamatan	136	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada indikator kinerja karyawan yang menempatkan skor tertinggi terdapat pada indikator efisien dengan skor rata rata 136.5 Sedangkan jawaban dengan indikator terendah berkaitan dengan indikator Produktivitas yang hanya memiliki skor rata-rata 132

4.1.3 Analisis statistik

4.1.3.1 Uji asumsi klasik

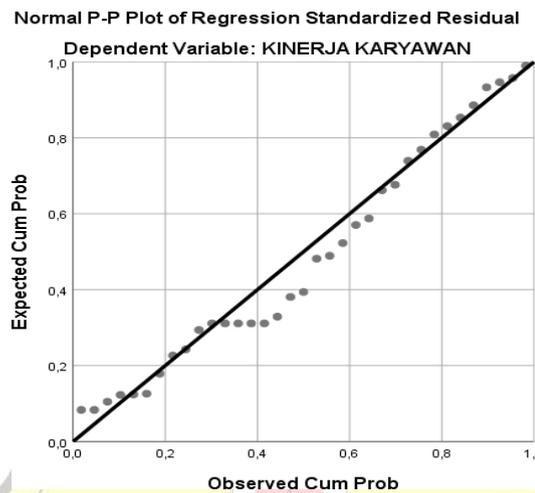
4.1.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk meguji apakah ada data variabel normalitas dengan variabel bebas, keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik p-plot dan statistik kolgomorov-summry dengan

SPSS statistik. Hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan probability plot ditunjukkan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik p-plot diatas dapat disimpulkan bahawa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada disekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Selanjutnya pengujian uji normalitas menggunakan one sample Kolmogorov smirnov dengan kreteria yang digunakan untuk uji normalitas Kolmogorov simirnov tes melalui nilai Asymp. Sig (2- Tailed) pengukuran dengan membandingkan nilai Asymp sig 2-Tailed $>0,05$, maka distribusi data tersebut normal, hasil pegujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09287169
	Most Extreme Absolute Differences	.126
	Positive	.126
	Negative	-.088
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas, dikarenakan nilai Asyp. Sig (2-Tailed) sebesar $0,178 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

4.1.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui tidak adanya korelasi antara variabel yaitu pelatihan (X1) dan kompensasi (X2). Sehingga dengan uji ini dapat diketahui bahwa masing-masing variabel benar-benar bebas. Dalam penelitian yang dilakukan ini, untuk uji multikolinearitas menggunakan aplikasi SPSS. Adapun hipotesisnya adalah

Jika skor $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Jika skor VIF > 10 dan tolerance < 0,10 artinya terjadi multikolinearitas

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.119	.061		-1.959	.059		
	Pelatihan	.899	.063	.897	14.358	.000	.128	7.817
	Kompensasi	.115	.071	.101	1.614	.116	.128	7.817

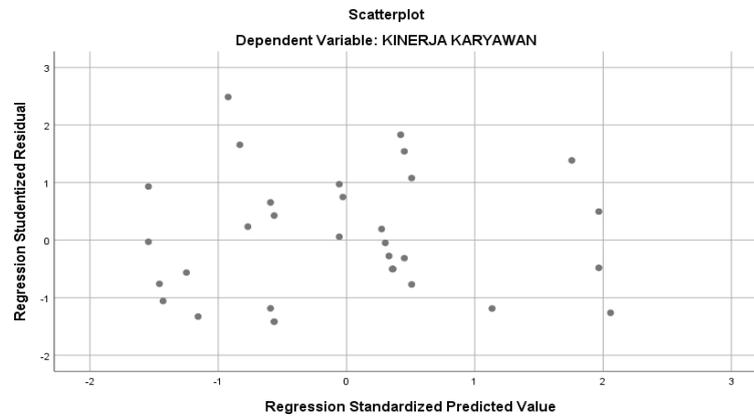
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai VIF adalah 7.817. jika dibandingkan maka nilai VIF < 10 selain itu jika dilihat pada nilai tolerance 0,128. Sehingga nilai tolerance > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dan variabel kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.3.1.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pegamatan kepengamatan lain, hasil dari heteroskedasitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot dari SPSS statistik, pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah.

Gambar 4.2
Grafik *scatterflot*



Berdasarkan grafik scatterflot diatas dapat disimpulkan, terlihat bahwa model regresi tidak berbentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian yang dilakukan ini.

4.1.3.2 uji hipotesis

4.1.3.2.1 Regresi Linear Berganda

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satya Kisma Usaha berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	-1,521	1,607		-,946	,351
	PELATIHAN	1,038	,074	,893	14,065	,000
	KOMPENSASI	,248	,149	,105	1,659	,107

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,521 + 1,038X_1 + 0,248X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ =Pelatihan

X₂ = Kompensasi

a = kostanta

b = koefesien regresi

e = eror

1. Kostanta (a) = -1,521

Hal ini berarti jika semua variabel independent (pelatihan dan kompensasi), dianggap sah dengan anka nol (0), maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan), sebesar -1,521

2. Pelatihan (X1) = 1,038

Nilai koefisien variabel pelatihan bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,038. Maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,038

3. Kompensasi (X2) = 0,248

Nilai koefisien variabel kompensasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,248, hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kepuasan kerja dinaikan 1 poin atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,248.

4.1.3.2.2 Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut merupakan hasil uji F yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28

Tabel uji simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.055	2	9.028	985.097	.000 ^b
	Residual	.293	32	.009		
	Total	18.349	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program pelatihan SPSS, maka bisa dilihat bahwa dalam uji statistik terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan. Bahwa variabel pelatihan dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4.1.3.2.3 Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikan dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka akan ada pengaruh pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pengaruh antara variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.29
Tabel uji parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1,521	1,607		-,946	,351
	PELATIHAN	1,038	,074	,893	14,065	,000
	KOMPENSASI	,248	,149	,105	1,659	,107

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (X2)

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil dari nilai signifikan 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$). Standar perhitungan melalui cara penilaian t_{hitung} dan t_{tabel} . Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan $\alpha = 50\%$ dan degree of freedom (DF) = $43 - 1 - 1 = 41$ dan $t_{tabel} = 2.01954$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} $14,065 > 2.01954$. Kemudian H_0 ditolak dan H_1 diterima dan melalui cara penilaian signifikan $0,05$ kemudian $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Satya Kisma Usaha.

b. Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Pada tabel hasil dari uji t diperoleh hasil yang tidak signifikan 0,107 hasil tersebut menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ($0,107 > 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} $1,659 < 2.01954$. Kemudian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan melalui cara penilaian signifikan $0,05$ kemudian $0,107 > 0,05$. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Satya Kisma Usaha.

4.1.3.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4.30

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,992 ^a	,985	,984	1,11029

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Koefisien korelasi antara pelatihan (X1) kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,992 artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel pelatihan (X1) kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y),.Dari pengujian model *summary* maka diperoleh nilai (determinasi) R^2 sebesar 0,985 angka ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2) mamppu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y1) sebesar 0,985%.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pgaruh dari pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Pagaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai yang signifikan sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha, berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan variabel yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai yang tidak signifikan sebesar 0.107 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Satya Kisma Usaha. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan hasil uji F menghasilkan nilai yang signifikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama

mempegaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.984 atau 98.4%. hal ini berarti variabel independent (pelatihan dan kompensasi) secara bersama-sama mempegaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 98.4% dan sisanya dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari uraian diatas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pada penelitian diatas maka pelatihan PT. Satya Kisma Usaha berada pada kreteria yang tinggi dengan skor 137. Untuk tingkat kompensasi pada PT. Satya Kisma Usaha emiliki skor tinggi, dengan skor 134.6 dan kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha juga memiliki skor yang tinggi jumlah skor 136. Sehingga peparuh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Satya Kisma Usaha dinilai tinggi.
2. Secara uji parsial (t) dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpegaruh siknifikaan sebesar 0.000 yang berarti nilai siknifikansi lebih besar dari 0.05. kompensasi secara parsial tidak berpegaruh siknifikan ini dibuktikan dengan nilai sebesar 0.107 yang berarti nilai siknifiansi lebih besar dari 0.05.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (F) dapat dilihat bahwa nilai siknifikansi sebesar 0.000 kurang dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpegaruh terhadap kinerja karyawan secara siknifikan.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Satya Kisma Usaha berdasarkan penelitian diatas untuk meniatka pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada Karyawan harus lebih baik lagi.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk bisa menambah variabelagar bisa menjadikan penelitian menjadi lebih baik lagi, karna basih banyak kekurangan dalam penelitian ini dapat diperbaiki dengan menambah variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E, Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Affandi, P. 2016. *Concept & Indikator : Human Resources Management For Management Reseach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algiffari, 2000, *Analisis Rekresi, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Bathos, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta Indeks.
- Ghozali, imam (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit universitas diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu S.P.2009. *Manajemen: Dasar, Pegertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar Pegertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harsey dan Blanccard, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Prehailindo:Jakarta.

Krisdayanti, Helisia. 2017. *Pengaruh Rencana Anggaran Dan Evaluasi Anggaran terhadap kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo*, Jurnal Bakrie. Vol 3 No 3. Hal 69.

Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.

Mulyani. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta Salemba Empat.

Moehariono. 2012. *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana



KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak /Ibu /Sdr, Karyawan.

PT. satya kisma usaha

Di Kabupaten Tebo, Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/ Ibu/ Saudara untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Wira Wati

Nim 1800861201309

Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satya Kisma Usaha

Kuisisioner ini diajukan untuk diisi oleh Bapak/ Ibu/ Saudara. Dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara menurut anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh jawaban/ informasi yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini. Demikian surat pegantar ini saya sampaikan, atas partisipasinya dan kemurahan hati Bapak/ Ibu/ Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2022

Hormat saya

Wira Wati

Karakteristik Responden

1. No responden

2. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Umur : 20 Tahun 31 - 35 Tahun

21 – 25 Tahun 36 - 40 Tahun

26 – 30 Tahun >41 Tahun

4. Pendidikan tinggi : SMA D III SARJANA

5. Masa kerja : 1 – 5 Tahun 11 - 12 Tahun

6 - 10 Tahun >12 tahun



Pernyataan penelitian

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyakut pengalaman yang anda rasakan selama berkerja pada PT. satya kisma usaha. Berikan tanda centang atau check list (\checkmark). Pada kolom yang sesuai dengan penelitian anda.

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Ragu-ragu
4. setuju
5. Sangat setuju



A. Pelatihan

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	Instruktur					
1.	Kualifikasih instruktur memadai.					
2.	Kemampuan instruktur .					
3.	Dapat memberikan timbal balik kepada peserta pelatihan.					
	Peserta pelatihan					
4.	Semangat peserta megikuti pelatihan.					
5.	Keinginan peserta megikuti pelatihan.					
6.	Keingan peserta memperhatikan instruktur pelatihan.					
	Metode					
7.	Kesesuaian metode dengan pelatihan.					
8.	Kesesuaian metode dengan prosedur penyajian materi.					
9.	Kesesuaian materi dengan tujuan materi.					
	Materi					
10.	Kemampuan materi meningkatkan kinerja karyawan.					
11.	Kesesuain materi dengan tujuan perusahaan					
	Tujuan pelatihan					
12.	Penikatan etos kinerja karyawan.					
13.	Penikatan semangat kerja karyawan dalam berkerja.					
14.	Penikatan keterampilan karyawan.					

B. Kompensasi

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	Upah dan Gaji					
1.	Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat pendidikan.					
2.	Kenaikan gaji sesuai dengan perkembangan kinerja karyawan					
3.	Pemberian upah dan gaji sesuai dengan tingkat kompetitif					
	Tunjangan					
4.	Tunjangan hari raya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan					
5.	Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan.					
	Fasilitas					
6.	Kesesuaian fasilitas transportasi dengan kebutuhan.					
7.	Kesesuaian fasilitas rumah dengan kebutuhan.					
8.	Kesesuaian pendidikan dengan standar pemerintah.					

C. Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
	Efektif					
1.	Pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.					
2.	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan					
3.	Jabatan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan.					
	Efisien					
4.	Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional serendah mungkin.					
5.	Dapat memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana yang disediakan.					
	Kualitas					
6.	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur.					
7.	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Hasil kerja memuaskan					
	Ketepatan waktu					
9.	Tepat waktu saat datang berkerja					
10.	Jam istirahat sudah sesuai ketentuan					
11.	Jam pulang kerja sesuai dengan jam operasional kerja					
	Produktivitas					
12.	Tingkat produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan					

13.	Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan					
	Keselamatan					
14.	Alat-alat yang digunakan dalam bekerja sudah standart yang baik.					
15.	Kenyamanan ruangan kerja sudah memadai					
16.	Keamanan dan keselamatan diutamakan perusahaan.					



Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja
1	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
2	Laki-laki	21-25	SMA	6-10
3	Perempuan	26-30	DIII	6-10
4	Perempuan	21-25	SMA	1-5
5	Laki-laki	26-30	SMA	1-5
6	Perempuan	26-30	SMA	1-5
7	Perempuan	26-30	DIII	1-5
8	Laki-laki	21-25	SMA	6-10
9	Laki-laki	26-30	SMA	1-5
10	Perempuan	21-25	SMA	1-5
11	Perempuan	21-25	SMA	1-5
12	Perempuan	26-30	SMA	1-5
13	Perempuan	21-25	SMA	1-5
14	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
15	Laki-laki	21-25	DIII	1-5
16	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
17	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
18	Laki-laki	21-25	SMA	6-10
19	Laki-laki	21-25	SMA	6-10
20	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
21	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
22	Perempuan	21-25	SMA	1-5
23	Laki-laki	21-25	SMA	6-10
24	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
25	Laki-laki	26-30	SMA	1-5
26	Laki-laki	21-25	DIII	1-5
27	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
28	Laki-laki	21-25	SMA	6-10
29	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
30	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
31	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
32	Laki-laki	26-30	SMA	1-5
33	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
34	Laki-laki	21-25	SMA	1-5
35	Laki-laki	21-25	SMA	1-5