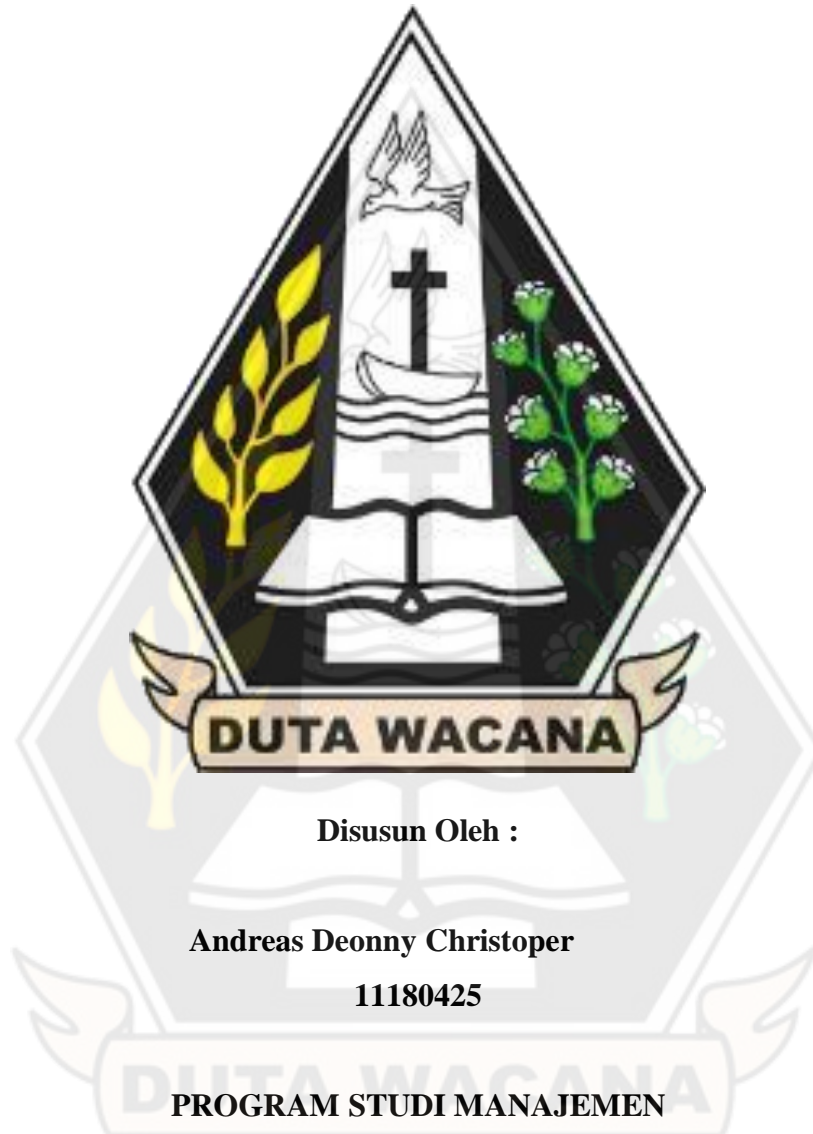


**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESTAPUSAKA KUSUMA  
YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh :**

**Andreas Deonny Christoper**

**11180425**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2022**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Andreas Deonny**

**Christoper**

**DUTA WACANA**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andreas Deonny Christoper  
NIM : 11180425  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESTAPUSAKA KUSUMA  
YOGYAKARTA”**

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 23 Agustus 2023

Yang menyatakan



(Andreas Deonny Christoper)

NIM.11180425

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
WESTAPUSAKA KUSUMA YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**ANDREAS DEONNY CHRISTOPER**

**11180425**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Manajemen Pada tanggal 15 Agustus 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

:




2. Dr. Heru Kristanto. MT  
(Dosen Penguji)

:



3. Dra. Agustini Dyah Respati. MBA  
(Dosen Pembimbing)

:



Yogyakarta, Agustus 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Perminas Pangeran, M.Si**



**Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESTAPUSAKA KUSUMA  
YOGYAKARTA**

**(STUDI KASUS MAHASISWA UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA)**

Skripsi ini merupakan produk asli atau hasil kerja penulisan pribadi demi mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana dan bukan hasil tiruan karya pihak lain, kecuali bagian yang telah dijelaskan sumber informasinya.

Jika dikemudian hari ditemukan karya saya dihasilkan dari karya lain, maka saya bersedia mendapatkan sanksi berupa pencabutan gelar sarjana

Yogyakarta, 2 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Andreas Deonny Christopher

## MOTTO

“Apakah saya gagal atau sukses bukanlah hasil perbuatan orang lain. Sayalah yang menjadi pendorong diri saya sendiri“

- Eminem



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya susun untuk dipersembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberkati saya dalam melakukan penyusunan skripsi ini dan selalu memberikan pertolongan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Orang tua saya yang telah selalu mendukung dan mendoakan saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan dan dorongan sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ucapan terimakasih kepada Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA sebagai dosen pembimbing telah membimbing, mengarahkan dan memberikan saran dalam penulisan skripsi
5. Rani Oktaviani selaku pacar saya, yang telah selalu menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Samolala Lahagu dan Fileas Lenka Bede yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan
7. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada saya sehingga saya mampu untuk dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi ini dengan **judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESTAPUSAKA KUSUMA YOGYAKARTA”** Tujuan saya melakukan penyusunan penulisan hukum ini dikarenakan menjadi syarat untuk saya mendapatkan gelar Sarjana atau Strata 1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam melakukan penyusunan penulisan hukum ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu saya dalam membimbing, membantu, memberikan masukan, dan memberikan motivasi kepada saya untuk terus semangat dalam menyelesaikan penulisan hukum ini. Dengan segala hormat, ketulusan hati saya hendak menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Selaku dosen pembimbing skripsi, karena atas bimbingan, dukungan, serta arahan dari ibu Agustini saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Purnawan Hardiyanto, M.Ec.,Dev. Selaku dosen pembimbing akademik, karena atas bimbingan, dukungan, dan arahan yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.



4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Kepada seluruh Staf Tata Usaha dan seluruh Karyawan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada saya selama saya menempuh Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, memberikan motivasi, memberikan semangat, dan terus mendoakan saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Kepada keluarga besar Antonius Pardjijono yang telah memberikan semangat dan terus mendoakan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada Rani Oktaviani yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan bersedia membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai.
9. Kepada teman-teman saya yang telah memberikan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Saya harap semoga penulisan hukum yang saya buat dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membaca.

Yogyakarta, 3 Juli 2023



Andreas Deonny Christoper

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Definisi Pelatihan Kerja .....	10

2.1.1	Komponen Pelatihan Kerja.....	11
2.2	Definisi Kompensasi .....	12
2.2.1	Komponen Kompensasi .....	13
2.3	Defenisi Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1	komponen Kepuasan Kerja.....	16
2.4	Definisi Kinerja Karyawan.....	16
2.4.1	Komponen Kinerja Karyawan .....	17
2.5	Penelitian Terdahulu .....	18
2.6	Hipotesis.....	23
2.6.1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma.....	23
2.6.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma.....	24
2.6.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma.....	25
2.7	Kerangka Penelitian .....	26
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1	Data Penelitian.....	27
3.2	Populasi dan Sampel .....	27
3.2.1	Populasi Penelitian .....	27
3.2.2	Sempel Penelitian.....	28
3.2.3	Random Sampling .....	28
3.3	Objek.....	29

3.4 Alat Pengumpulan Data .....	29
3.5 Uji Kuesioner.....	30
3.5.1 Uji Validitas.....	31
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	32
3.6 Variabel Penelitian dan Indikator .....	34
3.6.1 Indikator Pelatihan Kerja.....	34
3.6.2 Indikator Kompensasi .....	35
3.6.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	35
3.6.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	35
3.7 Alat Analisis .....	36
3.7.1 Uji Simultan (Uji f) .....	36
3.7.2 Uji t (Uji Parsial).....	37
3.7.3 Analisis Regresi Berganda.....	38
3.7.4 Koefisien Determinan.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum .....	40
4.2 Profil Responden .....	40
4.2.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.2.2 Kategori Berdasarkan Usia .....	41
4.2.3 Kategori Berdasarkan Berapa Lama Bekerja .....	42
4.2.4 Kategori Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	43
4.3 Uji Instrumen.....	44

4.3.1 Uji Validitas.....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	46
4.4 Alat Analisis Data.....	46
4.4.1 Uji Regresi Berganda .....	46
4.5 Uji Hipotesis.....	48
4.5.1 Uji t (Uji Parsial).....	48
4.5.2 Uji f (Simultan).....	50
4.5.3 Koefisien Determinan .....	51
4.6 Pembahasan Hasil.....	51
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
<b>BAB V PENUTUPAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Peneliti .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Skala Likert .....	30
Tabel 3.2 Tingkat <i>Reliabilitas Cronbach Alpha</i> .....	33
Tabel 4.1 Kategori Responden Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Kategori Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Kategori Responden Berdasarkan Berapa Lama Bekerja .....	42
Tabel 4.4 Kategori Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda .....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji t .....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji f .....	50
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinan .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I .....	61
Lampiran II .....	73
Lampiran III .....	75
Lampiran IV .....	82



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WESTAPUSAKA KUSUMA  
YOGYAKARTA**

**Andreas Deonny Christoper**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana**

**deonnychristopher@gmail.com**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma. Sedangkan penelitian bersifat kuantitatif. Ada 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya diolah menggunakan *SPSS (Statistical Program For Social Science)*. Hasil analisis Responden dipilih dengan teknik random sampling. Analisis data; uji f, uji t dan uji regresi berganda. Hasil penelitian; pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



***THE EFFECT OF WORK TRAINING, COMPENSATION AND JOB  
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. WESTAPUSAKA  
KUSUMA YOGYAKARTA***

**Andreas Deonny Christoper**

***Departement Management Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University***

**deonnychristopher@gmail.com**

**ABSTRACT**

*The research objective was to determine the effect of job training, compensation and job satisfaction on employee performance at PT. Westapusaka Kusuma. While research is quantitative. There were 50 respondents who participated in this study. Researchers used a questionnaire to collect data. Based on the results of the study it was concluded that job training has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, compensation has a positive and significant effect on employee performance. Then job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. then processed using SPSS (Statistical Program For Social Science). Results of analysis Respondents were selected by random sampling technique. Data analysis; f test, t test and multiple regression test. Research result; job training, compensation and job satisfaction affect employee performance at PT. Westapusaka Kusuma.*

**Keywords:** *Job Training, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi terkini Sumber Daya Manusia yang selanjutnya akan disebut sebagai SDM berperan yang sangat utama didalam lingkungan bisnis yang semakin kuat dari tahun ketahun, baik pada perusahaan lokal maupun perusahaan global. Oleh karena itu diperlukannya peningkatan dalam SDM, karena jika SDM mengalami peningkatan yang baik akan berdampak terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu dengan semakin berkembangnya era globalisasi ini serta kemajuan teknologi, maka persaingan antar perusahaan akan semakin meningkat dan ketat, sehingga membutuhkan SDM yang mampu terus mengikuti perkembangan, dan mampu dalam memenangkan persaingan yang ketat antar perusahaan.

Manajemen SDM termasuk satu pengembangan, dan penilaian yang didapati pada suatu organisasi ataupun didalam kelompok para pekerja, Simamora (2006). Selain itu menurut Dessler (2010) manajemen SDM adalah jenis kebijakan dan praktik yang memutuskan bagian "manusia" atau terkait SDM, atau terkait "orang", dari peran manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan peninjauan. Ismail (2010) menegaskan bahwasanya salah satu komponen utama organisasi adalah departemen sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan baik apapun bentuknya akan terus berusaha sebaik mungkin untuk terus dapat mencapai tujuan dari pada perusahaan tersebut. Pada umumnya tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, yakni mendapatkan laba sebanyak mungkin ataupun bahkan melebihi target yang telah ditargetkan, maka untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern saja, melainkan yang utama lebih kepada sumber daya manusianya, karena manusialah yang menjalankan pekerjaan tersebut. Eksplorasi dan pemberdayaan berkelanjutan dari berbagai potensi yang dimiliki setiap karyawan adalah salah satu cara bisnis dapat mengatasi tren persaingan yang semakin ketat ini. Perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya, baik dalam segi pengetahuan, ketrampilan, serta meningkatkan karir ataupun kesejahteraan pada setiap karyawan dalam perusahaan tersebut.

PT. Westapusaka Kusuma merupakan Perusahaan Garment Manufacture yang didalamnya memiliki ribuan karyawan. Pada setiap masing-masing individu yang bekerja memiliki berbagai potensi dan keterampilan yang perlu untuk dikembangkan, guna untuk mencapai keberhasilan perusahaan tersebut. PT. Westapusaka Kusuma dalam mempertahankan perusahaan dan memenangkan persaingan di era globalisasi yang semakin kompetitif ini membutuhkan pelatihan kerja bagi setiap karyawannya, kompensasi dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja individu setiap karyawan, antara lain mengadakan program

pelatihan yang dirancang dan diselenggarakan disesuaikan atas kebutuhan dan kepentingan perusahaan. Pelatihan adalah proses pelatihan dan pembelajaran yang dibutuhkan oleh setiap karyawan di perusahaan, yang dimana bentuk pelatihan tersebut melatih keterampilan dasar untuk dapat mengasah kemampuan karyawan baru atau karyawan lama agar dapat memahami dan menguasai tugas dan tujuan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan adalah suatu bentuk pendidikan yang terorganisir, metodelah, dan singkat. Karyawan juga memperoleh keahlian dan keterampilan teknologi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwasanya perusahaan menjalankan beberapa bentuk pelatihan dengan karyawannya dalam upaya membantu mereka memaksimalkan potensi mereka dan mendapat informasi serta keterampilan yang mereka butuhkan guna berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Simamora (2006) menyatakan kualitas pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dapat diukur dengan menggunakan suatu indikator, yakni :

1. Rekrutmen dan seleksi *trainee* dan trainer yang dilakukan oleh pemimpin atau HRD suatu perusahaan.
2. Materi pada saat pelatihan dengan pekerjaan yang harus dijalankan harus relevan atau sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan pada saat program pelatihan
3. Metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan kriteria dan prosedur dari perusahaan.
4. Pelaksanaan pelatihan yang diterapkan pada lokasi pelatihan.

5. Evaluasi pelatihan yang disampaikan di tempat pelatihan.
6. Penempatan trainee pada pekerjaan, sesudah pelatihan selesai sesuai dengan pelatihan yang telah diikuti.
7. Adanya Kompensasi kepada karyawan yang telah mau mengikuti program pelatihan dengan baik. Dengan adanya kompensasi tersebut merupakan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
8. Dampak yang ditimbulkan dari program pelatihan dapat dilihat pada hasil kinerja yang positif yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengerahui dari beberapa hal, seperti jumlah kompensasi yang diberikan, pelatihan yang diberi kepada karyawan, penempatan posisi kerja disesuaikan akan keterampilan yang dimiliki karyawan, hubungan relasi antara rekan kerja dan atasan perusahaan, serta rasa aman dan nyaman yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, terdapat faktor internal dan eksternal dari pegawai itu sendiri, seperti faktor internal berupa latarbelakang pendidikan yang dimiliki, pengalaman yang dimiliki, keterampilan dalam spritual dan emosional, motivasi yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. Sementara unsur ekstrinsik meliputi lingkungan fisik dan non fisik, manajemen, komunikasi, kompensasi, pelatihan, beban kerja, fasilitas, pelatihan, proses kerja, dan proses penghukuman karyawan yang melanggar hukum atau peraturan perusahaan.

Pelaksanaan program pelatihan kerja memiliki beberapa kendala, perusahaan dapat mengatur waktu yang tepat untuk menyelenggarakan pelatihan kerja agartidak terbentur atau menjadi hambatan dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus

menyiapkan dana yang cukup dalam melaksanakan pelatihan kerja untuk karyawan, serta persiapan materi pelatihan kerja yang disesuaikan akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma, karena materi yang diberikan harus relevan dengan setiap divisi yang ada pada PT. Westapusaka Kusuma dan sejalan dengan perkembangan pada perusahaan.

Tujuan dari diadakannya pelatihan kerja yakni agar karyawan di PT. Westapusaka Kusuma yakni untuk mengembangkan potensi yang dimiliki pada setiap karyawannya, mampu menjalankan pada setiap bagian pekerjaannya dengan baik sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan, serta mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan kompetitif di era globalisasi yang terus semakin meningkat, serta mampu mencapai tujuan yang dimiliki oleh PT. Westapusaka Kusuma.

Selain program pelatihan kerja yang dilakukan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan SDM, perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pada setiap karyawannya terutama pada PT. Westapusaka Kusuma. Jika karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi dan akan berimbas kepada perusahaan yang semakin maju dan akan dapat mencapai tujuan daripada perusahaan tersebut. Karyawan akan berkinerja buruk dan tidak dapat diandalkan di masa depan jika mereka tidak puas dengan pekerjaannya, yang akan merusak kemampuan perusahaan demi meraihnya. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, jika karyawan dapat menjalankan kerja dengan baik disertai rasa

senang dan bersemangat, maka akan membuat pekerjaan yang sedang dikerjakan mencapai hasil yang maksimal, Efendi D (2007).

Di setiap perusahaan akan memiliki berbagai divisi didalamnya dan untuk mencapai tujuan dalam divisi tersebut sangat bergantung terhadap kinerja para karyawan di dalam divisi tersebut, maka memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah bekerja dengan sangat baik merupakan hal yang sangat utama guna dijalankan, dikarenakan dengan memberikan kompensasi atas kinerja yang baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik, serta untuk terus meningkatkan produktifitas karyawan semakin baik dalam mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Segala sesuatu yang diterima karyawan perusahaan sebagai kompensasi, termasuk gaji dan tunjangan yang ditawarkan dalam bentuk uang, disebut sebagai kompensasi. Kompensasi itu diberikan karena karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik Eky Nikmatul Rizki (2018).

Didasarkan atas uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik menjalankan penelitian yang lebih mendalam untuk dapat mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Didasarkan atas latar belakang tersebut, maka penulis hendak untuk merumuskan rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Westapusaka Kusuma Yogyakarta ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun terdapat tujuan berpijak dalam rumusan masalah diatas ini untuk dapat menjawab permasalahan yang sesuai dengan rumusan masalah tersebut, adalah :

1. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh dalam pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma.
2. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Westapusaka Kusuma.
3. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Westapusaka Kusuma.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun dilakukan penelitian ini, maka diharap mampu mendapatkan hasil yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Penulis mengharapkan mampu dapat memberikan manfaat terhadap para pembaca dan calon peneliti untuk menambah wawasan tentang pengaruh



pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan karyawan yang bekerja dalam perusahaan maupun dalam organisasi.

2. Bagi penulis penelitian ini agar dapat menambah pengetahuan terkait SDM
3. Hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan dan menambah informasi dan untuk referensi bacaan bagi mahasiswa maupun semua pihak yang membutuhkan dan dapat menjadi bahan dalam memperluas penelitian selanjutnya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian ini membataskan ruang lingkup pada :

1. Pengertian pelatihan dapat dijelaskan bahwa suatu program pelatihan dengan jangka pendek yang dalam proses pelaksanaannya program pelatihan harus telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sehingga karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan teknik dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, hal tersebut dijelaskan (Mangkunegara, 2000)
2. Pengertian Kompensasi dijelaskan dengan b sesuatu yang diterima oleh karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal dan sebagai semacam pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya hal tersebut dijelaskan menurut Nurcahyo (2015)
3. Pengertian kepuasan kerja ini dapat dijelaskan sebagai seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya menampakkan sikap positif terkait pekerjaan mereka, hal tersebut dipaparkan oleh Sutrisno (2017)

4. Pengertian Kinerja dapat dijelaskan sebagai bentuk hasil kerja yang telah diraih oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang dijelaskan oleh Gomes (2016)

Hasil yang dicapai sejalan dengan tujuan perusahaan. Ada berbagai fungsi kinerja, antara lain:

- a) Kemampuan untuk menjalankan tugas yang berkaitan dengan derajat hubungan antara tugas dan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman dalam proses individu.
- b) Potensi untuk memanfaatkan peluang terkait teknologi.
- c) Kemampuan mengambil tindakan dalam kaitannya dengan keinginan dan kemauan untuk menghasilkan hasil kinerja yang positif.

Ivancevich mengklarifikasi hal ini dalam Kasmir (2015).

Peneliti tertarik untuk menjalankan kajian dan kajian yang lebih luas dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Westapusaka Kusuma Kota Yogyakarta” didasarkan atas uraian yang telah diberikan diatas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Definisi Pelatihan Kerja**

Pelatihan ialah satu program pelatihan jangka pendek dengan menerapkan metode yang terorganisir dan sistematis, supaya karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai, hal tersebut dijelaskan (Mangkunegara, 2000). Pelatihan kerja adalah suatu program yang diberikan kepada karyawan perusahaan, dengan tujuan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan juga keahlian pada setiap karyawan yang mengikutinya, agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan mencapai hasil kinerja yang memuaskan (Widodo, 2015). Program pelatihan dapat membantu dan memudahkan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan disesuaikan standar yang ada pada perusahaan tersebut. Adapun tujuan dari dilakukan pelatihan kerja menurut Procton dan Thornton (1983) yakni, karyawan perlu menyesuaikan diri dan mengembangkan keterampilan untuk menghadapi tuntutan bisnis serta industri. Sejak hari pertama karyawan tersebut bekerja di perusahaan, dan untuk dapat memperoleh kemajuan sebagai kekuatan produktif, sehingga perusahaan dapat mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Menurut Saigan (1998) program pelatihan dapat lebih memudahkan karyawan berpikir untuk memutuskan dengan lebih baik, sehingga mampu meningkatkan

kemampuan kerja karyawan di bidangnya sehingga mampu menambah rasa kepercayaan diri karyawan dalam menjalani pekerjaannya, serta pelatihan diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat menambah intelektualitas untuk dapat menyiapkan diri terhadap perubahan yang akan terjadi dimasa depan.

Didasarkan atas definisi yang telah dikemukakan sebagian ahli diatas, maka bisa diambil simpulan bahwasanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berguna untuk menambah pengetahuan, ketrampilan, serta untuk menyiapkan diri para karyawannya dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ketat antar perusahaan dimasa depan. Dengan adanya pelatihan kerja karyawan akan memberikan imbas positif terhadap perusahaan, karena semakin baik dan profesional karyawan dalam bekerja maka akan membantu perusahaan guna merealisasikan tujuan perusahaan tersebut.

### **2.1.1 Komponen Pelatihan Kerja**

Mangkunegara dalam Bolung (2018) menyatakan bahwasanya ada beberapa komponen yang digunakan dalam pelatihan kerja, sebagai berikut :

1. Instruktur

Pada dasarnya pelatihan lebih berfokus pada peningkatan keterampilan.

Maka dalam memilih instruktur juga harus sesuai dengan bidangnya.

## 2. Peserta

Dalam mengikuti program pelatihan, peserta yang dipilih harus sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang telah ditentukan. Materi

Dalam materi pelatihan SDM juga harus sesuai dengan kurikulum pada pelatihan SDM.

## 3. Metode

Metode yang diterapkan pada pelatihan akan membantu karyawan dalam menjamin berlangsungnya kegiatan dalam pelatihan SDM agar lebih efektif dan dalam penyampaian materi disesuaikan akan bidang yang dijalankan oleh karyawan dan tujuan dari pada perusahaan.

## 4. Tujuan

Pelatihan memiliki tujuan agar karyawan dapat lebih dengan mudah menyusun rencana aksi dan juga menetapkan suatu sasaran.

## **2.2 Definisi Kompensasi**

Karyawan menerima kompensasi dari bisnis sebagai semacam hadiah guna menjalankan pekerjaan yang sangat baik. Selain itu, kompensasi harus dibayarkan sesuai dengan apa yang dicapai personel. Karena dengan kompensasi yang sesuai, maka dapat menimbulkan rasa puas atas prestasi yang karyawan capai, serta untuk semakin membuat karyawan semangat dalam mengerjakan pekerjaan selanjutnya, hal tersebut dijelaskan menurut Nurcahyo (2015). Kompensasi ialah satu bentuk yang diberi kepada karyawan sesuai kontribusi jasa yang telah dilakukan terhadap

perusahaan. Kompensasi yang diberi kepada karyawan tidak hanya berbentuk materi (uang) tetapi bisa berbentuk penghargaan, asuransi dan juga bantuan sosial, Menurut Sjafriz Mangkuprawira. Hasibuan (2002) kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau pembayaran atas pelayanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan non-finansial, dan dapat berupa pembayaran tunai, item langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kompensasi, atau layanan yang ditawarkan bisnis kepada karyawannya. Tujuan dari gaji karyawan adalah guna memberi penghargaan kepada pekerja keras dengan imbalan yang akan memotivasi mereka untuk terus bekerja keras dan mendapatkan imbalan yang akan memastikan bahwa gaji karyawan adil dan karyawan yang sangat baik dipekerjakan.

Kompensasi ini juga merupakan sesuatu yang telah dipertimbangkan perusahaan terhadap hasil kinerja karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hadiah dalam bentuk uang ialah kompensasi yang diberi perusahaan terhadap karyawan atas bentuk penghargaan dari apa yang telah dilakukan karyawan tersebut sehingga dapat berimbas baik terhadap perusahaan.

### **2.2.1 Komponen Kompensasi**

Menurut Umar dalam Bolung (2018) bahwasanya Kompensasi dilatarbelakangi oleh beberapa indikator antara lain :

### 1. Gaji

Imbalan yang diberi perusahaan kepada karyawan atau pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji akan diberikan secara rutin setiap bulannya.

### 2. Insentif

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang bertujuan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar terus berdedikasi kepada perusahaan.

### 3. Bonus

Pemberian kepada karyawan dalam bentuk uang, karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan disesuaikan atas sasaran yang telah diputuskan.

### 4. Upah

Suatu bentuk pembayaran yang diberi kepada karyawan yang telah bekerja melebihi batas waktu yang seharusnya.

### 5. Pengobatan

Penyediaan layanan dalam mengurangi bahaya terkait kesehatan kepada karyawan diperlakukan sebagai remunerasi.

### 6. Asuransi

Asuransi adalah suatu cara untuk mengurangi resiko mengambil langkah yang mengakibatkan kerugian, kehilangan manfaat, dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga karena suatu keadaan yang tidak terduga.

### **2.3 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), seseorang dengan perasaan kepuasan kerja yang tinggi ditampakkan melalui sikap yang menyenangkan dalam menjalankan tugasnya. Handoko (2000) menegaskan bahwasanya kepuasan kerja adalah keadaan emosi seseorang yang dipengaruhi oleh perasaannya selama melakukan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan dengan atasannya. Menurut Davis dan Newstrom (2016), kepuasan kerja merupakan ekspresi emosional yang berbeda dengan pandangan objektif dan keinginan tindakan. Panggabean (2017) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh apa yang seseorang harapkan dari pekerjaannya dan apa yang mereka dapat.

Dari definisi-definisi di atas tersebut, bisa diambil simpulan bahwasanya kepuasan kerja didasarkan atas para ahli, kepuasan kerja merupakan rasa senang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan rasa senang dan cintanya karyawan akan pekerjaan yang dijalankan, maka akan memberi hasil yang optimal terhadap perusahaan.



### **2.3.1 Komponen Kepuasan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja yakni :

1. Pekerjaan

Isi didalam pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang apakah berelemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diperoleh seseorang yang telah melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengawas

Seseorang yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja, dan seseorang yang memberikan perintah.

4. Promosi

Kenaikan jabatan dalam perusahaan memberikan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang dan meningkatkan pelaksanaan kerjanya.

5. Rekan kerja

Seseorang selalu berpartisipasi dalam pekerjaan dan mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja, bisa menjadi menyenangkan atau tidak.

### **2.4 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari prosedur yang dievaluasi selama jumlah waktu yang telah ditentukan. Gagasan kinerja mencakup unsur-unsur seperti seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Menurut Gomes

(2016), kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kinerja, menurut Bernardin dan Russell (2016), adalah output yang dihasilkan pekerja dari tenaga kerja yang dialokasikan dalam waktu tertentu. Menurut Suprihanto (2018), guna mempermudah perusahaan merealisasi tujuannya, kinerja karyawan harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Didasarkan atas definisi menurut para ahli diatas bisa diambil simpulan bahwasanya dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan kepada karyawan yang sedang bekerja. Informasi dari penilaian tersebut membantu manajer memahami kelemahan dan keberhasilan kinerja karyawan, sehingga mampu menjadi dasar untuk menetapkan target dan langkah perbaikan demi merealisasi tujuan badan usaha.

#### **2.4.1 Komponen Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam Boulung (2018) bahwasanya kinerja karyawan dilatarbelakangi oleh beberapa indikator meliputi :

1. Kualitas

Kondisi baik atau buruknya hasil kinerja yang dijalankan pegawai selama menjalankan pekerjaannya merupakan kualitas hasil kerja.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan adalah suatu kondisi yang dapat dilihat dari jumlah jam yang dihabiskan seorang karyawan setiap hari.

### 3. Tanggung Jawab

Merupakan suatu bentuk tanggung jawab seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Proses penyusunan penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya. Penelitian yang dianggap sebagai titik awal berkaitan dengan bagaimana kebahagiaan kerja, gaji, dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Studi-studi sebelumnya diterapkan sebagai landasan, diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

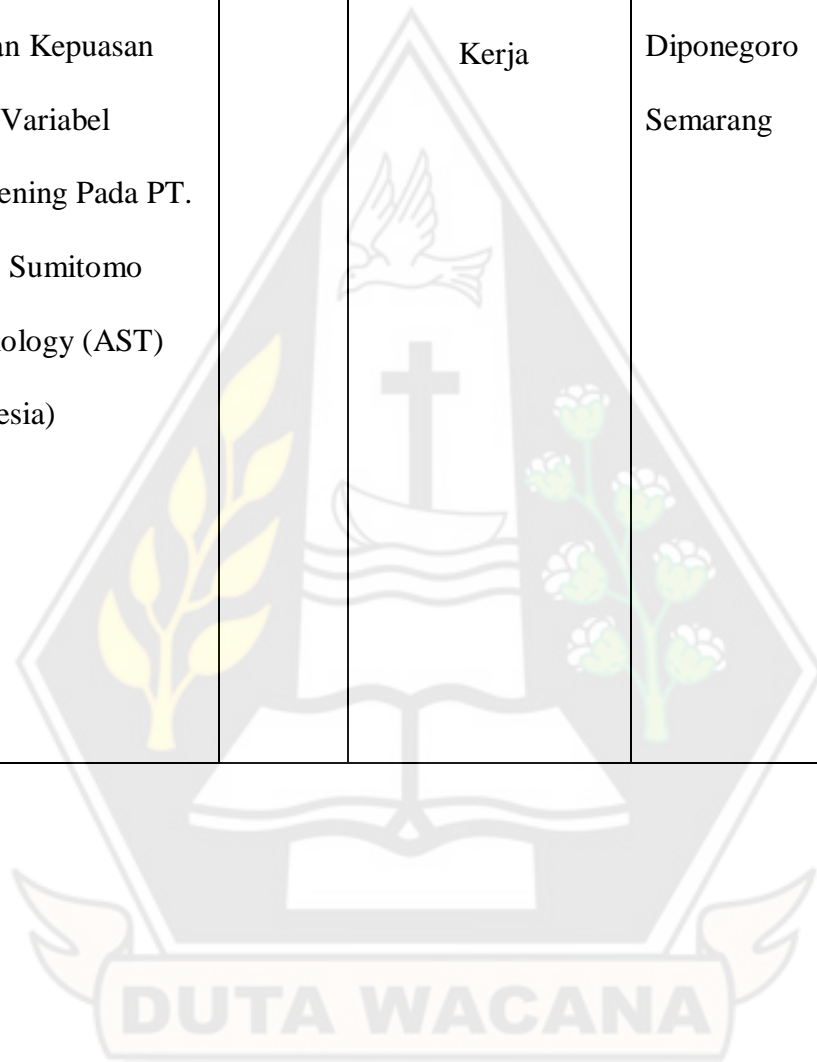
<b>Penelitian</b>	<b>Judul Jurnal</b>	<b>Tahun</b> <b>Penulis</b>	<b>Variabel</b>	<b>Lokasi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Eka Trisdayanti	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Negeri Lama	2021	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pelatihan</li><li>○ Kerja</li><li>○ Kompensasi</li></ul>	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan	Peningkatan kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ika Fatmawati	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pelatihan Kerja</li> <li>○ Kompensasi</li> </ul>	Universitas Muhammadiyah Makassar	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Yesika Yohana	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT.Bank Tabungan Negara)	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengaruh Kompensasi</li> <li>○ Pelatihan Kerja</li> <li>○ Kepuasan Kerja</li> </ul>	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Kompensasi dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara
Riski Abpianur	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengaruh Pelatihan</li> </ul>	Universitas Muhammadiyah	Kompensasi dan Pelatihan kerja

	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur		<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kompensasi</li> </ul>	Kalimantan Timur	Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur
A Asri	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Putra Mandiri	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pengaruh Pelatihan</li> <li>○ Kompensasi</li> <li>○ Kepuasan Kerja</li> </ul>	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya	Pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan memperhatikan kualitas kerja

					karyawan dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan
Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pelatihan</li> <li>○ Kompensasi</li> </ul>	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang	Pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BPR Nusumba Wlingi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti

Risha Faiq Fakhri	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening Pada PT. Audio Sumitomo Technology (AST Indonesia)	2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kompensasi</li> <li>○ Pelatihan Kerja</li> <li>○ Kepuasan Kerja</li> </ul>	Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang	Kompensasi dan pelatihan sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan dan akan meningkatkan kemampuan karyawan tersebut dan kinerja akan semakin meningkat
-------------------	---	------	---	---	---



Laras Guntur Santika, Dedi Walujadi, Akhmad Bakhitar Amin	Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan PT. Solusi Energy Nusantara	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pelatihan</li> <li>○ Kompensasi</li> <li>○ Dampak Kinerja Karyawan</li> </ul>	Universitas IBN Khaldun Bogor	Pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap rasa puas dalam bekerja bagi karyawan PT. Solusi Energy Nusantara tetapi pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	------	--	----------------------------------	--

## 2.6 Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

**Westapusaka Kusuma :**

Pengertian pelatihan merupakan suatu program pendidikan dalam jangka waktu singkat yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan



tujuan agar karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang mumpuni. Biasanya program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan kriteria yang ada pada perusahaan, hal tersebut dijelaskan oleh Andrew F. Sikula (2000).

Pelatihan kerja merupakan satu cara yang dijalankan guna dapat mengembangkan dan juga guna meningkatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, seperti keterampilan, kedisiplinan, dan cara bersikap dengan baik. Tujuan dari dilakukannya pelatihan kerja bagi karyawan di suatu perusahaan agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya secara baik, dapat memperbaiki kinerja yang sebelumnya kurang, serta dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Dengan demikian, dapat di paparkan sebagai berikut:

- **H1 : pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta.**

## **2.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma :**

Pengertian kompensasi ialah satu bentuk balas jasa yang diberi perusahaan kepada karyawan dikarenakan telah menjalankan pekerjaannya dengan sangat baik menurut Nurcahyo (2015)

Kompensasi merupakan pemberian imbalan, baik dalam bentuk uang atas jasa atau hasil kinerja yang baik terhadap karyawan dalam perusahaan tersebut karena telah berhasil mencapai target yang telah diberikan oleh suatu perusahaan. Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawannya sebagai tanda terimakasih atas hasil kerja keras yang sudah dicapai oleh karyawannya. Selain itu tujuan dari pemberian kompensasi untuk dapat terus meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar terus semakin meningkat dan untuk memberikan hak dan kewajiban kepada karyawan secara adil sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki dan juga pengabdian karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, didapatkan hipotesis sebagai berikut :

- **H2 : kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta.**

### **2.6.3 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Westapusaka Kusuma :**

Pengertian kepuasan kerja bisa digambarkan sebagai perasaan emosional seseorang akan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya, hal tersebut dijelaskan oleh Sutrisno (2017).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Saat melakukan pekerjaan, keadaan emosional

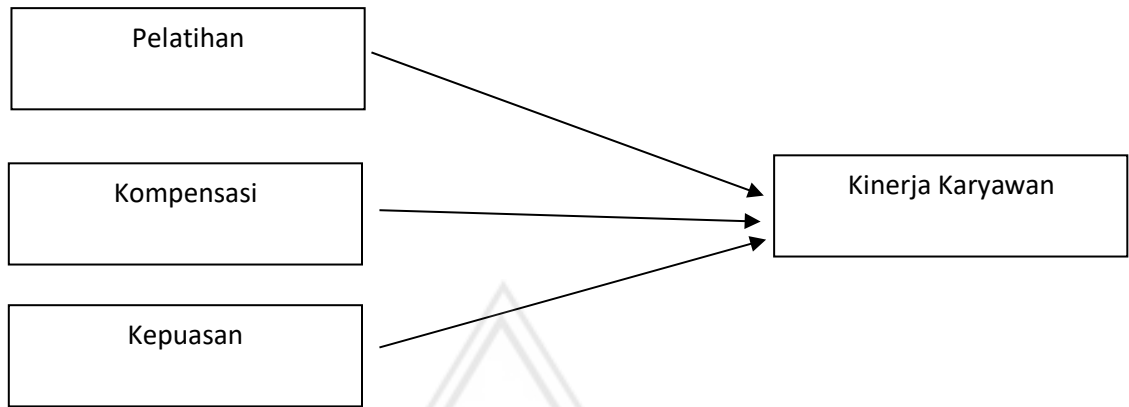
bisa berupa pengalaman yang baik atau buruk. Keadaan emosi tersebut akan nampak atau terlihat dari hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan rasa yang menyenangkan, maka akan terlihat dalam hasil pekerjaannya akan cenderung meningkat. Sedangkan bagi karyawan yang dalam menjalankan pekerjaannya dengan rasa yang tidak menyenangkan akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang menurun. Oleh sebab itu tujuan dari kepuasan kerja adalah untuk tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, serta berbagai aspek lainnya untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, didapatkan hipotesis sebagai berikut :

- **H3 : pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta.**

## **2.7 Kerangka Penelitian**

Berbagai hasil penelitian dapat dibentuk kerangka penelitian mengenai pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Gambar berikut merupakan gambaran kerangka penelitian.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Data Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menerapkan data primer yang diperoleh langsung berdasarkan sumber pertama, baik melalui individu ataupun melalui perseorangan. Contohnya meliputi wawancara ataupun pengisian kuesioner yang biasanya dijalankan oleh peneliti, seperti yang dijelaskan oleh Husein Umar (2013).

Data primer, menurut Nur Indrianto dan Bambang Supono (2013), adalah informasi yang dihimpun langsung dari sumber asli penelitian, seperti responden kuesioner, kelompok fokus, panel, atau wawancara informan.

Kemudian data primer ini akan diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada karyawan-karyawan yang ada pada PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta. Data akan dikumpulkan dengan jumlah 50 responden dan data pertanyaan terkait tentang pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

#### **3.2 Populasi dan Sempel**

##### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi penelitian ini ialah PT. Westapusaka Kusuma didalamnya terdapat ciri khas obyek atau subyek penelitian yang telah disesuaikan akan kriteria yang hendak dipelajari oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini mengambil tempat di daerah PT. Westapusaka Kusuma Jalan Magelang km.16

Kemloko Caturharjo Sleman Yogyakarta yang terletak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Istilah "populasi" mengacu pada kategori subjek ataupun objek yang dapat digeneralisasikan secara luas dan dipilih oleh akademisi untuk dipelajari guna menghasilkan hipotesis. Demografi dipilih guna penelitian ini oleh peneliti, dan setelah itu semua temuan dibuat, hal tersebut dipaparkan oleh Sugiyono (2011).

### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Karyawan PT. Westapusaka Kusuma merupakan sampel penelitian ini yang dipilih dengan menerapkan prosedur random sampling. Dalam penelitian ini, metode sampel acak dipilih sebagai strategi pengambilan sampel. Sugiyono (2017) mendefinisikan random sampling sebagai pemilihan partisipan sampel dari suatu populasi secara acak tanpa memperhatikan strata dalam kelompok tersebut.

### **3.2.3 Random Sampling**

Pengertian tentang Random Sampling ini merupakan suatu teknik yang diterapkan guna memperoleh sampel saat itu secara langsung yang dilakukan oleh unit sampling, hal tersebut dipaparkan oleh Margono. Alasan saya menggunakan Random Sampling karena sesuai dengan penelitian kuantitatif.

Sampel penelitian ini ialah bagian dari populasi yang dimana biasanya dijadikan sebagai sumber data untuk penelitian tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah individu yang bekerja pada PT. Westakusuma Pusaka.

### **3.3 Objek**

Objek penelitian ini yakni perusahaan PT. Westapusaka Kusuma dengan tujuan guna memperoleh fakta akan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap karyawan dan staf-staf yang bekerja di perusahaan PT. Westapusaka Kusuma yang dilakukan oleh responden mengenai PT. Westapusaka Kusuma secara online dalam mempengaruhi pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja akan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah responden yang bekerja di dalam bidang-bidangnya sendiri dan yang masih bekerja di perusahaan PT. Westapusaka Kusuma.

### **3.4 Alat Pengumpulan Data**

Menerapkan kuisioner guna mengumpulkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2017), salah satu metode pengumpulan data adalah melalui penggunaan kuesioner, yang melibatkan pemberian daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dibuat dengan pedoman khusus untuk dijawab oleh responden yang tidak memihak dengan menggunakan instrumen. Informasi tersebut kemudian diproses dan dianalisis untuk memenuhi tujuan penelitian.

Dalam mengukur pendapat responden atas pertanyaan yang diberi didasarkan atas variabel di kuesioner yang diuji guna memudahkan hal ini peneliti menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti terdapat 4 skor skala likert. Skor dimulai dari nilai yang mencerminkan adanya dukungan terhadap setiap pernyataan. Skala Likert diterapkan guna pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi orang tentang masalah sosial yang menjadi subjek penelitian saat ini, (Sugiyono, 2006). Setiap pertanyaan skala likert terdapat 4 alternatif skor skala likert pada penelitian ini adalah :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

### **3.5 Uji Kuesioner**

Untuk mengetahui apakah kuesioner layak digunakan dalam meneliti variabel yang tertera pada penelitian ini, maka peneliti menguji kelayakan kuesioner. Uji



kelayakan kuesioner yang digunakan terdapat 2 uji untuk menguji kelayakan yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas diterapkan guna menentukan seberapa jauh alat ukur, seperti kuesioner, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2009) uji validitas dapat dipakai untuk dapat menilai apakah suatu kuesioner valid ataupun tidak. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid, jika berbagai pertanyaan didalamnya mampu mengungkap apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut.

Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengungkap hal-hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menilai validitas kuesioner, dapat menggunakan nilai  $r$  hitung yang harus lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $r$  tabel, maka item angket dianggap tidak valid.

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

Keterangan:

$r_{ii}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha^2 b$  : jumlah varian butir

$\alpha^2 t$  : varian total

Kevaliditasan suatu item dilihat dari korelasi antara skor butir (X) dan skor total (Y). Kriteria valid atau tidaknya adalah:

$$r_{hitung} > r_{tabel} = Valid$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = Tidak Valid$$

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berasal dari kata "*reliability*." Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan suatu instrumen yang diterapkan pada penelitian guna mengumpulkan data. Tujuan uji reliabilitas adalah guna memastikan bahwasanya instrumen tersebut mampu dipercaya sebagai alat pengumpulan data yang mampu memberikan informasi yang konsisten dan akurat sesuai dengan situasi di lapangan. Sugiharto dan Situnjak (2006). Uji reliabilitas dijalankan guna pengukuran konsistensi instrumen sebagai alat ukur. Instrumen dinyatakan reliabel apabila pengukurannya konsisten, cermat dan akurat (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus uji reliabilitas Alpha Cronbach.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha^2 b$  : jumlah varian butir

$\alpha^2 t$  : varian total

Nilai tingkat reliabilitas *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**

**Tingkat Reliabilitas *Cronbach Alpha***

Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang andal
>0.20 – 0.40	Agak andal
>0.40 – 0.60	Cukup andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1	Sangat andal

*Sumber: Hair, Black, Babin, & Anderson (2014,h.215)*

### **3.6 Variabel Penelitian dan Indikator**

Pilihan peneliti tentang apa yang akan diteliti guna mempelajari lebih lanjut dan menarik simpulan dikenal sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2009). Variabel penelitian dapat diartikan sebagai objek pengamatan dalam penelitian dan dijelaskan dengan penelitian tersebut, didalamnya terdapat sesuatu yang menjadi target sasaran, yaitu variabel yang dimana variabel tersebut menjadi perhatian peneliti yang hendak diobservasi.

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh adanya variabel independen atau variabel dependen. Menurut Widiyanti, variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara faktor independen ialah faktor yang mempengaruhi, dapat menyebabkan perubahan, atau dapat mengakibatkan berkembangnya variabel dependen.

#### **3.6.1 Indikator Pelatihan Kerja**

Mangkunegara dalam Bolung (2018) menyatakan bahwasanya ada beberapa komponen yang diterapkans dalam pelatihan kerja, sebagai berikut :

1. Instruktur
2. Materi
3. Metode
4. Tujuan

### **3.6.2 Indikator Kompensasi**

Menurut Umar dalam Bolung (2018) bahwasanya Kompensasi dilatarbelakangi oleh beberapa indikator antara lain :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Pengobatan
6. Asuransi

### **3.6.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja yakni :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Pengawas
4. Promosi
5. Rekan kerja

### **3.6.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam Boulung (2018) bahwasanya kinerja karyawan dilatarbelakangi oleh beberapa indikator meliputi :

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab

### **3.7 Alat Analisis**

#### **3.7.1 Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F menurut Imam Ghozali (2013) diterapkan guna mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Uji statistik F diterapkan guna menguji dua hipotesis ini:

- a) Pendekatan “Quick Look” : Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) bahwasanya semua faktor independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen dapat diterima jika nilai F lebih dari 4 pada tingkat kepercayaan 5%, yang memungkinkan untuk menolak nol hipotesis ( $H_0$ ).
- b) Membandingkan nilai estimasi F dengan nilai F tabel distribusi. H<sub>0</sub> ditolak dan  $H_a$  disetujui jika nilai F estimasi lebih besar dari nilai F tabel.

Uji koefisien regresi secara simultan adalah uji F. Uji ini dijalankan guna memastikan pengaruh simultan (simultan) dari semua variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Relevansi pengaruh simultan dan parsial good corporate governance dan earning power terhadap manajemen laba diteliti dalam penelitian ini dengan menerapkan uji F.

Menurut Sugiyono (2014) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

### 3.7.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan menggunakan uji-t. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai terukur masing-masing variabel dengan nilai tabel, dan tingkat kesalahan signifikansinya adalah 5% ( $\alpha=0,05$ ). Berikut ini adalah asumsi untuk tes ini:

- a. Bila angka probabilitas signifikan  $> 0,05$  lalu hipotesis dilakukan penolakan sebab variabel independen tak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila angka probabilitas signifikan  $> 0,05$  lalu hipotesis dilakukan penerimaan sebab variabel independent memiliki pengaruh pada variable.

### 3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Imam Ghozali (2013), analisis regresi diterapkan guna menilai kekuatan keterkaitan diantara dua variabel atau lebih dan menampakkan arah keterkaitan diantara variabel dependen dengan variabel independen.

Ada hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam analisis regresi linier berganda. Untuk menentukan arah hubungan dan apakah setiap variabel independen berhubungan baik atau negatif dengan variabel dependen, analisis ini memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen tumbuh atau menurun.

Berikut perhitungan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 s/d b2 : Parameter Koefisien Regresi

X1 : Pengaruh Pelatihan Kerja

X2 : Kompensasi

X3 : Kepuasan Kerja

e :Unsur Ganggu ( error )



### 3.7.4 Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D : Determinasi
- $r^2$  : Nilai korelasi berganda



## BAB 4

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum PT. Westapusaka Kusuma

PT. Westapusaka Kusuma merupakan sebuah perusahaan, *Garment Manufacturer* yang dikategorikan *private company* yang berdiri sejak tahun 2002 yang terletak pada Jl. Magelang KM. 16 Kemloko Caturharjo, Sleman. Yogyakarta – Indonesia. Kemudian di bab ini membahas data yang dipakai berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta. Analisis dan pembahasan dilakukan didasarkan atas data yang terkumpul mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Westapusaka Kusuma Yogyakarta. Data diperoleh dari jawaban 50 responden yang mengisi kuesioner melalui sarana *Google Form* dari tanggal 12 Juli 2023 hingga 21 Juli 2023.

Data penelitian selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Analisis yang dilakukan meliputi analisis regresi, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, dan uji regresi linear berganda.

#### 4.2 Profil Responden

Profil responden kepada subjek sebagai sumber informasi dalam penelitian untuk meneliti responden menjadi beberapa kategori. Responden dibagi menurut; jenis kelamin, usia, berapa lama bekerja dan latar belakang pendidikan.

#### 4.2.1 Kategori Didasarkan atas Jenis Kelamin

Didasarkan atas data 50 responden, berikut adalah pembagian jenis kelamin responden yang telah mengisi kuesioner.

**Tabel 4.1**  
**Kategori responden didasarkan atas Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
Laki-laki	27	54
Perempuan	23	46
Total	50	100

Didasarkan atas tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki. Responden laki-laki mengisi sebanyak 27 orang, sedangkan responden perempuan mengisi sebanyak 23 orang.

#### 4.2.2 Kategori Didasarkan atas Usia

**Tabel 4.2**

**Kategori responden didasarkan atas usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
20 – 25	20	40
26 – 30	9	18
31 – 35	8	16
36 – 40	3	6
>40	10	20
Total	50	100

Dari sisi usia responden, didasarkan atas tabel 4.2 mayoritas responden yang mengisi kuesioner lebih dominan yaitu usia 20 – 25 tahun sebanyak 20 responden atau 40%. Hal ini berarti usia responden masih tergolong energik dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan dalam berpikir dan emosional dalam melakukan pekerjaan atau mengambil keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik juga.

### 4.2.3 Kategori Didasarkan atas Berapa Lama Bekerja

Tabel 4.3

Kategori Didasarkan atas Berapa Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	20	40%
5 – 10 tahun	17	34%
11 – 15 tahun	8	16%
16 – 20 tahun	1	2%
>20 tahun	4	8%
Total	50	100%

Didasarkan atas pada tabel 4.3 yaitu lama bekerja di PT. Westapusaka Kusuma dapat dilihat dari responden dengan lama bekerja sekitar <5 tahun sebesar 40% responden.

Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya.

#### 4.2.4 Kategori Didasarkan atas Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.4

Kategori Didasarkan atas Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	8	16%
SMK	8	16%
SLTP	0	0%
SLTA	4	8%
D1	2	4%
D2	0	0%
D3	5	10%
S1	20	40%
S2	3	6%
Lainnya	0	0%
Total	50	100%

Didasarkan atas tabel 4.4 responden terbanyak memiliki latar belakang pendidikan sarjana, dengan persentase sebanyak 40%. Responden paling sedikit memiliki latar belakang pendidikan D1, dengan persentase sebanyak 4% .

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yakni untuk dapat menguji kevalidan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 responden dari 50 data responden. Untuk mengetahui pertanyaan dalam kuesioner valid atau tidak, membandingkan nilai rhitung (*corrected item-total correlation*) dengan rtabel. Apabila nilai rhitung  $>$  rtabel dinyatakan valid dan bernilai positif.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1_1	0,737	0,239	Valid
	X1_2	0,782	0,239	Valid
	X1_3	0,754	0,239	Valid
	X1_4	0,820	0,239	Valid

	X1_5	0,821	0,239	Valid
Kompensasi	X2_1	0,576	0,239	Valid
	X2_2	0,734	0,239	Valid
	X2_3	0,776	0,239	Valid
	X2_4	0,822	0,239	Valid
	X2_5	0,736	0,239	Valid
	X2_6	0,665	0,239	Valid
Kepuasan Kerja	X3_1	0,648	0,239	Valid
	X3_2	0,670	0,239	Valid
	X3_3	0,398	0,239	Valid
	X3_4	0,788	0,239	Valid
	X3_5	0,687	0,239	Valid
Kinerja Karyawan	Y1_1	0,685	0,239	Valid
	Y1_2	0,456	0,239	Valid
	Y1_3	0,766	0,239	Valid



### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang digunakan pada penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika andal dalam mengukur variabel penelitian atau jika digunakan berkali-kali pada model yang sama akan menghasilkan jawaban yang konsisten.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	,855	5	Reliabel
2.	Kompensasi	,846	6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	,715	5	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS versi 23 telah diketahui hasil yang diperoleh variable pelatihan kerja 0,855 kompensasi sebesar 0,846 dan kepuasan kerja sebesar 0,715. Kuesioner dinyatakan Reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,80.

## 4.4 Alat Analisis Data

### 4.4.1 Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,076	1,201		-1,728	,091
	Pelatihan Kerja	,089	,044	,174	2,032	,048
	Kompensasi	,175	,068	,250	2,593	,013
	Kepuasan Kerja	,404	0,65	,600	6,198	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,076 + 0,089X_1 + 0,175X_2 + 0,404X_3$$

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,048 dengan koefisien 0,089. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 yang kurang dari 0,05, dapat

disimpulkan bahwa hipotesis "Pelatihan kerja meningkatkan kinerja karyawan" terbukti.

- Selain itu, hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,013 dengan koefisien 0,175. Karena nilai signifikansi sebesar 0,013 juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat dianggap bahwa hipotesis "Kompensasi meningkatkan kinerja karyawan" juga terbukti.
- Selanjutnya, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 dengan koefisien 0,404. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, hasil ini secara kuat mendukung hipotesis bahwa "Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan".

#### **4.5 Uji Hipotesis**

##### **4.5.1 Uji t (Uji Parisial)**

Tujuan dari uji t adalah menunjukan pengaruh satu varibael bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variable kinerja karyawan. Dengan menggunakan uji statistik t dengan *level of significant* sebesar 0,05% atau 5%.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,076	1,201		-1,728	,091
	Pelatihan Kerja	,089	,044	,174	2,032	,048
	Kompensasi	,175	,068	,250	2,593	,013
	Kepuasan Kerja	,404	0,65	,600	6,198	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada tabel dapat dikatakan bahwa:

1. Nilai signifikan variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan  $0.048 < 0.05$ . Oleh karena itu, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Westapusaka Kusuma.
2. Nilai signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan  $0.013 < 0.05$ . Oleh karena itu, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Westapusaka Kusuma.

3. Nilai signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Westapusaka Kusuma.

#### 4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini uji F bertujuan mengetahui apakah kepemimpinan yang melayani dan berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	100,545	3	33,515	36,211	000b
	Residual	42,575	46	0,926		
	Total	143,120	49			
a. Dependent Variabel: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, pelatihan kerja, kompensasi						

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 dengan nilai Fhitung sebesar 36,211. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa, variabel pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

#### 4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki atau kontribusi nilai variable independen terhadap variable dependen.

**Tabel 4.10**

**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 <sup>a</sup>	,703	,683	,96205
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, pelatihan kerja, kompensasi				

Berdasarkan tabel 4.5.3 diatas besarnya Adjusted R Square adalah 0,683 hal ini berarti menjelaskan bahwa variable Pelatihan Kerja (X1) Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan persentase sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% Variabel Y dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti penelitian ini.

## **4.6 Pembahasan Hasil**

### **4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Didasarkan atas hasil olah data yang telah dikumpulkan dan dianalisis, terlihat bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebanyak 0,048 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,089, maka hipotesis (H1) diterima. Hasil pengujian statistik ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Westapusaka Kusuma.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja di PT. Westapusaka Kusuma berada dalam kategori baik. Instruktur memiliki kemampuan menyampaikan materi sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan adanya pelatihan memberikan manfaat bagi peserta pelatihan dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Pelatihan ini lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM yang berkaitan dengan tanggung jawab individu dalam fungsi atau jabatan mereka.

Pelatihan merupakan suatu cara perusahaan kepada karyawan, supaya dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target utama.

Menurut Andrew F. Sikula (2000), pelatihan adalah suatu bentuk program pendidikan dengan kurun waktu yang singkat. Dalam menjalankan program pelatihan ini harus sesuai dengan prosedur dan kriteria yang telah ditentukan. Tujuan dari diadakannya pelatihan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut Desler (2009), pelatihan merupakan suatu proses untuk dapat mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan lama tentang keterampilan dasar yang harus dimiliki sesuai pekerjaan yang mereka jalankan.

Menurut Aruan (2013), pelatihan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap hasil dari kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan memiliki dampak yang positif terhadap hasil kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Didasarkan atas hasil penelitian dan analisis data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner *Google Form* kepada responden, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Westapusaka Kusuma. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,175. Sehingga hipotesis (H2) diterima.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang adil dan tepatwaktu, akan membuat karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan. Hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawan, karena mereka merasa bahwa kompensasi



yang diberikan sebanding dengan hasil kerja yang telah mereka lakukan. Akibatnya, para karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Hasil dari penelitian ini telah sesuai dengan pengertian kompensasi yang dijelaskan oleh Nurcahyo (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima para karyawan sebagai pengganti kerja mereka yang seimbang dengan harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan rasa puas atas prestasi yang dicapai, serta sejalan dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Menurut Mondy (2008) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa, baik dalam bentuk materi ataupun non materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, menurut Kasmir (2016), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan.

Menurut Fauzi (2014) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa jika karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan, maka para karyawan akan cenderung bekerja lebih baik dari sebelumnya dan semakin membantu perusahaan dalam mencapai target.

#### **4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Didasarkan atas hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT. Westapusaka Kusuma dikategorikan sebagai positif atau baik. Hal ini terbukti dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien

regresi sebesar 0,404. Pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis (H3) dapat diterima. Adanya gaji sesuai dengan harapan dan adanya rekan kerja yang humoris dan bersedia bekerja sama di PT. Westapusaka Kusuma telah menyumbang pada tingkat kepuasan kerja yang positif tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh responden.

Kemudian Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencakup kondisi psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di lingkungan kerjanya, yang melibatkan kebutuhan yang terpenuhi dengan baik, kesesuaian kepribadian, kondisi kerja, gaji dan upah yang diterima, dan hubungan dengan rekan kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Westapusaka Kusuma

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Didasarkan atas hasil analisis data yang telah saya lakukan, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya pelatihan kerja terhadap karyawan sangat memiliki dampak yang positif, karena dengan adanya pelatihan kerja terhadap karyawan, seperti dalam hal kemampuan, pengetahuan, dan pemikiran akan membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga dapat lebih membantu karyawan dalam mencapai tujuan utama pekerjaan yang dapat menguntungkan perusahaan. Pelatihan Kerja juga sudah dilakukan oleh PT Westapusaka Kusuma, yang dimana untuk para pembimbing pelatihan kerja dalam menyampaikan materi sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan PT Westapusaka Kusuma, sehingga para karyawan di PT Westapusaka Kusuma telah dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian SDM dengan lebih baik dan terarah serta didukung dengan sarana dan prasarana yang baik.

##### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi sangat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan

dalam menjalankan pekerjaan selanjutnya, yang dimana para karyawan akan lebih semangat, dan lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang tetapi bisa juga dalam bentuk penghargaan atau kenaikan pangkat. Maka, dengan perusahaan memberikan kompensasi atau tunjangan terhadap karyawan sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan, akan berdampak positif juga terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan dan keuntungan, karena para karyawan akan berlomba-lomba untuk dapat menjadi yang terbaik dalam mencapai tujuan atau target dari perusahaan tersebut.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dengan baik, sarana dan prasarana yang baik, rekan kerja yang baik, dan gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan mereka, maka akan menciptakan kepuasan kerja yang positif. Hal tersebut akan mendukung kinerja karyawan akan semakin tinggi dan baik. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan individu. Jika perasaan karyawan tersebut bahagia dalam menjalankan pekerjaannya, maka hasil yang didapatkan dalam mengerjakan pekerjaannya akan baik, tetapi jika dalam menjalankan pekerjaannya dengan perasaan yang tidak nyaman, maka akan berdampak kurang baik terhadap pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus sangat penting dan harus diperhatikan, karena akan berdampak terhadap hasil yang dari pekerjaan yang dilakukannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dilakukan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja termasuk kategori yang cukup baik, kompensasi termasuk ke dalam kategori cukup baik, dan kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori baik.

2. Bagi Perusahaan, perusahaan ada baiknya lebih meningkatkan lagi didalam kompensasi dan perusahaan lebih mampu mendorong karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan guna mengatasi berbagai situasi tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia merupakan hal utama yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Cara meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang lebih baik lagi dan walupun kompensasi karyawan yang sudah baik, namun perlu di evaluasi kembali yaitu mengenai gaji karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, namun ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima kiranya perlu di evaluasi. Cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah mendata ulang kembali atau memeriksa kembali apakah gaji yang selama ini diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

### **5.3 Keterbatasan Peneliti**

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan oleh para pekerja pada PT. Westapusaka Kusuma sehingga responden yang mengisi kuesioner cukup sedikit karena mayoritas mereka bekerja dan sibuk.
2. Kinerja karyawan memiliki dimensi yang luas, disini peneliti hanya mengambil tiga variabel independennya yaitu: pelatihan, kompensasi, dan

kepuasan kerja.

3. Kurangnya waktu atau singkatnya waktu dalam melakukan penelitian ini sehingga hasil dikemukakan kurangnya responden lebih banyak lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendy Tannady. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Melayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Burhan Bugin. (2005). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Perdana Media.
- Sugiyono. (2010). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Eky Nikmatul Rizki. (2018). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Bima: Journal Of Business and Innovation Management* 1(1)
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Nurchayyo, R. J. (2015). keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit “dwi jaya”. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 6(2), 489957
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14-19.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1)