

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung di dalam kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan atau target perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan membutuhkan SDM yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya. Faktor SDM harus dibimbing, diarahkan dan digerakkan untuk menerapkan tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan Kompensasi yang efektif, memberikan dorongan atau motivasi, dan Pelatihan Kerja.

Suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja adalah dengan pemberian kompensasi dan Pelatihan kerja, dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat prestasi kerja, akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukan status, martabat, dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mereka akan turun secara dramatis.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, upah, dan insentif, sedangkan untuk kompensasi non finansial adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Selain Kompensasi Perusahaan juga harus memperhatikan sebuah pelatihan terhadap sumber daya manusianya, karena perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pada sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. *Training* adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Oleh karena itu, penulis akan membahas dan mengkaji masalah ini dalam penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Jatiwarna.**”

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan(2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan Menurut Abdullah (2014:2) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efesien dan efektif.

##### **2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Mangkunegara 2015:2) Manajemen sumber daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan ,pelaksanaan dan pengawasan terhadap penghargaan, pengembangan, mengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja

dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dan Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. sedangkan Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.1.3. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan**

adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### **b. Pengorganisasian**

adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

##### **c. Pengarahan**

adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **d. Pengendalian**

adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## **2.2. Kompensasi ( $X_1$ )**

### **2.2.1. Pengertian Kompensasi**

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut Hasibuan (2018:117) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Menurut ahli lain menyatakan bahwa kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh pegawai (Ranupandojo dalam Badriyah, 2015:154)

### **2.2.2. Penggolongan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung

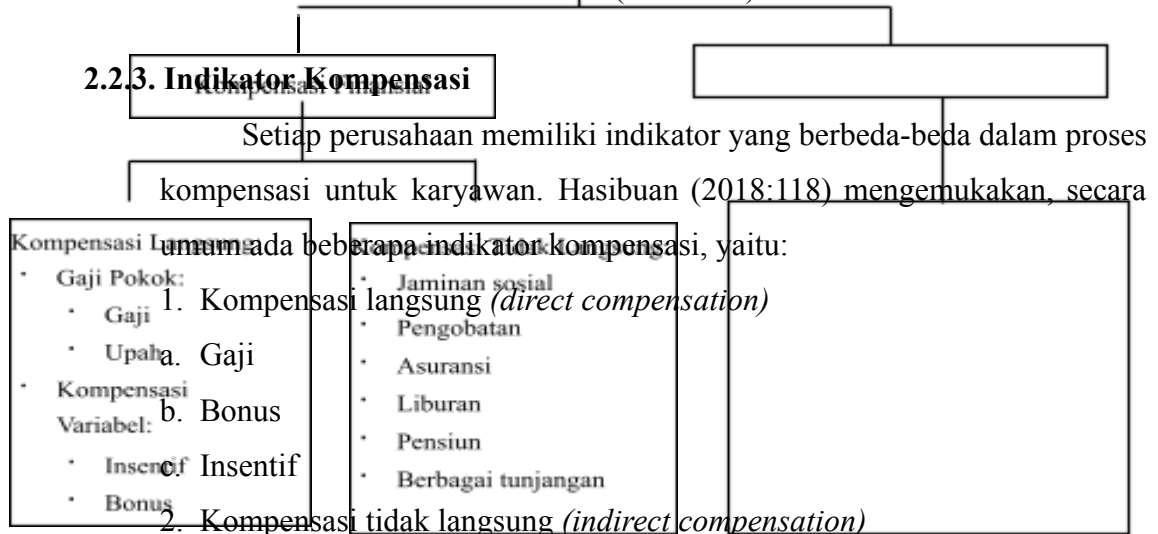
Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah dan upah insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaan antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

### Gambar 2.1. Penggolongan Kompensasi

Sumber : Zainal (2014:358)



## 2.3. Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)

### 2.3.1. Pengertian Pelatihan

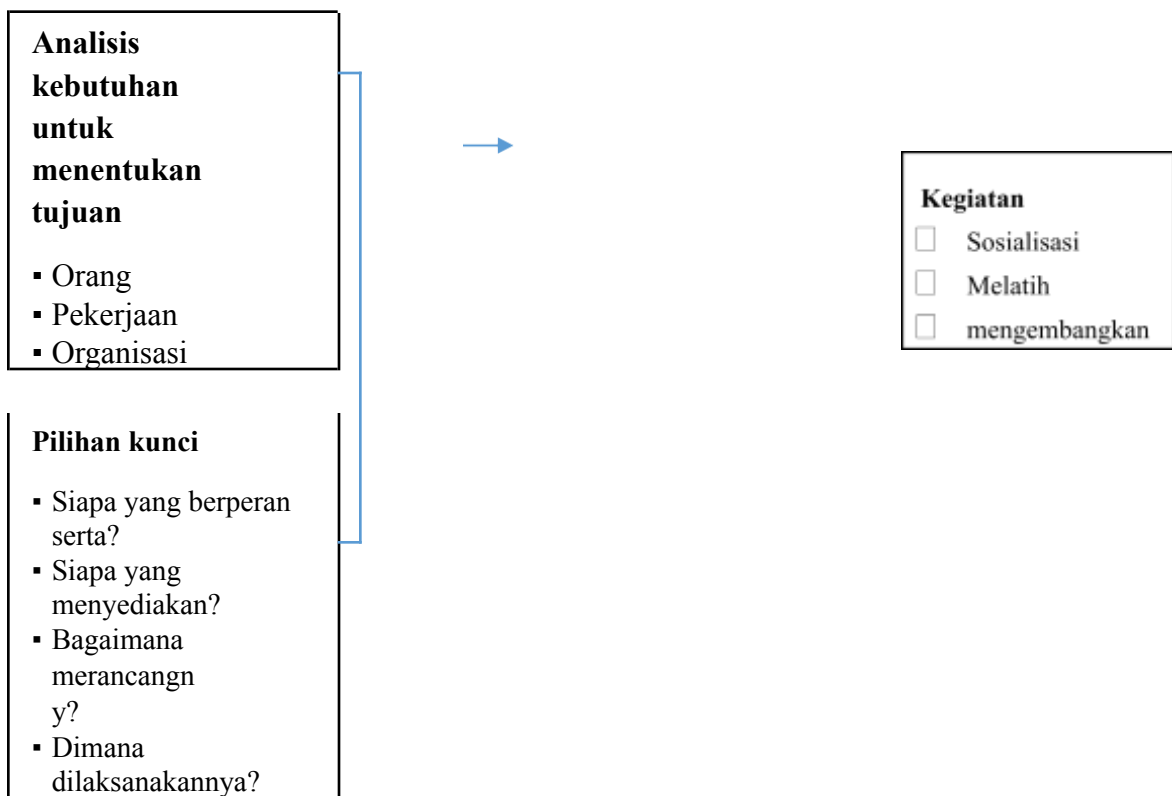
Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, namun terkadang karyawan malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana mencapai target yang diharapkan.

## 1. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Departemen Pendidikan Nasional dalam Sinambela (2016:169) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Menurut Boone, Kurzt dalam Sinambela (2016:169) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan, meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan menjadi “pendidikan dan pelatihan atau DIKLAT”. Sesungguhnya, kedua konsep tersebut terdapat perbedaan yang signifikan, meskipun disadari bahwa secara umum ada persamaan, yakni sama-sama mengembangkan kualitas SDM. Misalnya, bahwa pendidikan dan pelatihan dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan konsep pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi “DIKLAT” atau pendidikan dan pelatihan.

## 2. Pentingnya Pelatihan



## **Gambar 2.2. Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi**

Sumber: Sinambela, Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi, hlm 212

### 3.           Kebutuhan Pelatihan.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:179) kebutuhan pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya, kebutuhan jika untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadang bervariasi, yang digolongkan menjadi tiga, yaitu:

#### a. Kebutuhan Untuk Memenuhi Tuntutan Sekarang.

Kebutuhan ini biasanya dapat dipenuhi dari prestasi pegawai yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja, yang ditetapkan oleh organisasi pada jabatan dimaksud. Meskipun tidak selalu, penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.

#### b. Kebutuhan Untuk Memenuhi Tuntutan Jabatan Lainnya.

Pada tingkat hierarki manapun dalam organisasi sering dilakukan mutasi jabatan. Dengan alasannya bermacam-macam, ada yang mengemukakan untuk mengatasi kejenuhan dan ada pula yang mengemukakan untuk membentuk orang generalis.

c.       Kebutuhan Hubungan SDM Dalam Intra dan Antar grup. Berbagai perubahan yang terjadi secara internal karena perubahan sistem, struktur organisasi, sedangkan secara eksternal karena perubahan teknologi, perubahan orientasi tujuan organisasi yang sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

### 4. Indikator pelatihan Menurut David L. Kurtz (dalam Sinambela 2016:169)

Dengan indikator pelatihan pernyataan sebagai berikut :

- a. Keterampilan, adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik.
- b. Kemampuan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- c. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal.

## **2.4. Kinerja karyawan (Y)**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standart target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Armstrong & Baron dalam Fahmi (2016:226), secara tegas mengatakan, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian dalam Fahmi (2016:226), mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Adapun definisi kinerja karyawan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2017:9), mengemukakan

kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering berhubungan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2017:13), yang merumuskan bahwa:

$$\begin{array}{ll} \textit{Human Performance} & = \textit{Ability} \times \textit{Motivation} \\ \textit{Motivation} & = \textit{Attitude} \times \textit{Situation} \\ \textit{Ability} & = \textit{Knowledge} \times \textit{Skill} \end{array}$$

Penjelasan:

##### a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi

dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja dan rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2017:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki dirinya.

b. Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari luar lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2014:195). Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pengertian kinerja menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal dimaksud sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang pegawai. Pengertian kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehriono, 2010:60).

Menurut Wibowo (2010:19), kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama

dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (*Independent variable*) diberi simbol X, Kemudian variabel yang mempengaruhi variabel lain yang disebut variabel terikat (*Dependent variable*) diberi symbol Y. Penelitian ini masuk pada kategori analisis multivariat ( *multivariate analisis*). Salah satu metode analisis multivariat adalah dengan menggunakan perangkat analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dan sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu (singarimbun,2012). Konsep digunakan untuk lebih menjelaskan masalah yang ada. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2018:117) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
  - a. Gaji
  - b. Bonus
  - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
  - d. Asuransi
  - e. Tunjangan Hari Raya (THR)
  - f. Tunjangan Konsumsi
  - g. Fasilitas

## 2. Pelatihan Kerja

Louis E. Boone, David L. Kurtz dalam Sinambela (2016:169) adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut :

- a. Keterampilan, adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik.
- b. Kemampuan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- c. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal.

## 3. Kinerja Karyawan

kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:9)

indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya . Agar responden dapat memberikan persepsi yang tepat pada masing-masing variabel,terlebih dahulu diberi definisi sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kompensasi (Variabel X <sub>1</sub> )	1.Kompensasi Langsung	a. Gaji b. Bonus c. Insentif	Skala Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
	2.Kompensasi Tidak Langsung	d.Tunjangan Hari Raya (THR) e. Tunjangan Konsumsi f. Fasilitas	
Pelatihan Kerja (Variabel X <sub>2</sub> )	1. Kebutuhan Untuk Memenuhi Tuntutan Sekarang.	a. Kebutuhan Keterampilan b. meningkatkan ketereampilan	Skala Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju

			1= Sangat Tidak Setuju
--	--	--	------------------------

1	2	3	4
	2.Kebutuhan Untuk Memenuhi Tuntutan Jabatan Lainnya.	c. Penyelesaian Pekerjaan d. Menjalankan pekerjaan	
	3.Kebutuhan Hubungan SDM Dalam Intra dan Antar grup	e. Pengetahuan f. Produktivitas	
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	1.Kualitas Kerja	a. Melakukan Pekerjaan sesuai dengan Prosedur atuaran yang beraku	Skala Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
	2.Kuantitas Kerja	b. Mampu mencapai target yang di tetapkan	
	3.Pelaksanaan Tugas	c. Mampu melaksanakan tugas secara konsisten	
	4.Tanggung Jawab	d. Mampu menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaanya	

### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Swadharma Sarana Informatika Jatiwarna, Bekasi.

#### 3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkan ijin penelitian dalam waktu kurunwaktu kurang lebih 2 ( Dua ) bulan, 1 Bulan pengumpulan data dan 1bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berangsur. Dimana dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2020.

### **3.3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, Menurut Sugiyono (2016:137) yang menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan. Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2016:137) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data sekunder ini digunakan untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai perusahaan, yaitu berupa profil PT Swadharma Sarana Informatika Jatiwarna.

### **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1. Populasi**

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2014:80) mengatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Adapun populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua PT Swadharma Sarana Informatika Jatiwarna sebanyak 71 Karyawan.

### 3.4.2. **Sample Penelitian**

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel. Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi yang ada sebanyak 71 Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Jatiwarna.

### 3.5. **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sudaryono (2017:205) Teknik pengumpulan data adalah suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Menurut Sudaryono (2017:206- 219).Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian kepustakaan ( *Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari,meneliti,dan menelaah berbagai sumber berupa informasi yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

2. Penelitian Lapangan ( *Field Research*)

Merupakan metode penelitian mengenai permasalahan yang ada secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan laporan tahunan perusahaan guna memperoleh data primer berupa kompensasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan dan data lainnya. Dalam penelitian lapangan meliputi :

- a. Angket (*Kuesioner*) Pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung yaitu peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden alat pengumpulan datanya yaitu sebuah daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan peneliti. Teknik pengolahan data hasil koesioner menggunakan skala likert dimana dilakukan ats jawaban nilai posotif 5 sampai dengan 1. Pemeberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai kompensasi dan pelatihan kerja ( independent), maupun kinerja karyawan ( dependent ). Karena data ini bersakal ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. jawban responden diber skor dengan neggunakan skala likert, seperti terdapat pada table 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber : Sugiyono, (2017:205)*

- b. Wawancara ,yaitu melakukan tanya jawab atau berkomunikasi secara langsung dengan peihak perusahaan mengenai Kompensi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

- c. Pengamatan (*Observasi*) Pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung ke objek peneliti agar dapat melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan dan mendapat gambaran kompensasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
- d. Dokumentasi, yaitu bukti-bukti dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan penulis untuk dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengukur pengaruh kompensasi, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif Arikunto (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Serta untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan komputer. Program SPSS ver.21.00 yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik.

#### 3.6.1. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

## 1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini (Sugiyono 2016:267) menyatakan bahwa: "Dalam penelitian kuantitatif ada kalanya membutuhkan instrumen berupa koesioiner. Kuesioner yang digunakan biasanya dihitung dalam skala Likert. Untuk menilai apakah instrumen mempunyai validitas yang tinggi atau tidak, maka perlu yang dilakukan uji validitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Dengan demikian data yang valid adalah (data yang tidak berbeda) antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dengan Rumus:

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

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Sumber: Sugiyono (2016:267)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Untuk melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,3$

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, Menurut sekaran dalam Priyanto (2014:64) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik. Dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum S_i^2$  = Jumlah variabel skor setiap item

$S_t$  = Varians total

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

Sumber: sekaran dalam Priyanto (2014:64)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (*reliabel*) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Sekaran dalam Priyanto 2014:64).

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Product and Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test dengan nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0.05 , dan Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Pramesti 2014:24).

#### 2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011) ,Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Dalam penelitian ini uji linearitas yang digunakan adalah metode Durbin Watson, jika ditemukan adanya autokorelasi maka spesifikasi model regresi tersebut adalah salah. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada  $t-1$  (sebelumnya). Cara yang digunakan untuk menguji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin -Watson (DW-Test). Langkah pengujian adalah dengan membandingkan nilai Durbin-watson dengan nilai table, Jika signifikan atau berada pada daerah autokorelasi positif maka terjadi kesalahan model. Jika  $du < d < 4 - du$ , maka keputusannya adalah dapat autokorelasi, sehingga model regresi yang digunakan sudah benar dalam bentuk linear dan tidak dalam kuadrat atau lainnya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka terdapat heteroskedastisitas (Sugiyono dan Susanto 2015:336).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

### 4. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ( $X_1, X_2, X_3, \dots X_n$ ) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $< 0,1$  atau VIF  $> 10$ . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). (Ghozali dalam Priyanto,2014:103)

### 3.6.3. Analisis Deskriptif

Dalam ini digunakan untuk menyajikan data setiap variabel secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala pusat yang mencakup median,modus,rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan standar deviasi serta dilengkapi dengan table frekwensi.

### 3.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ )..... ( $X_n$ ) . Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

$b_1 \dots b_3$  = Koefisien regresi (konstanta)  $X_1, X_2,$

$X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Pelatihan Kerja  
 $e$  = Standar error

Sumber: Sugiyono dan Susanto (2015:303)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

#### 3.6.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) yang berarti bahwa bila  $R^2 = 0$  berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

#### 3.6.6. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang

didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

$t_{\text{hitung}}$  = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b.  $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

a.  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variabel kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b.  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variabel kompensasi dan pelatihan kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara berama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

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

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Nilai F yang dihitung

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

Sumber: Sugiyono 2015:297)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i = 0 ; \text{artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat}$$
$$H_a : \beta_i \neq 0 ; \text{artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat}$$

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan:

a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.