

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (Mustika, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sofie dan Fitria, 2018). Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Menurut Dunie (2018) salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada organisasi. Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan (Triyanty, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sinambela, 2017). Di dalam suatu perusahaan yang melibatkan begitu banyak karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu membutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan individu sesuai dengan potensinya masing-masing.

Dalam hal ini perusahaan untuk merealisasikan tujuan tentu perusahaan mempunyai kiat-kiat khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Akbar, 2018). Salah satu faktor yang dapat mengatasi permasalahan kinerja adalah adalah pelatihan kerja. Menurut Hendra (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya melalui pemberian pelatihan kerja saja tetapi dengan memberikan kompensasi berupa imbalan kepada karyawan. Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan. Pada beberapa perusahaan, kompensasi tidak selalu berupa uang, ada yang memberikan berupa tunjangan perumahan, tunjangan komunikasi bahkan ada yang perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawan berupa liburan atau asuransi.

Disamping itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan suatu kesungguhan disertai keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai pekerjaan yang maksimal (Sucipto, 2017). Semangat kerja dapat merangsang orang untuk berkarya dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan akan mengalami kerugian yang disebabkan karena

karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Pelzer *et al.*, 2017). Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT. Anemone Educipta Investa. PT. Anemone Educipta Investa merupakan salah satu bisnis *Franchise* yang bergerak di bidang jasa pendidikan non formal berupa bimbingan belajar. PT. Anemone Educipta Investa yang didirikan sejak 2007 berkantor pusat di Jl. Tukad Sanghyang No.9, Panjer, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80225. PT. Anemone Educipta Investa bergelut pada bidang pendidikan yang berfungsi sebagai wadah berhimpunannya anggota masyarakat pendidikan yang memiliki persamaan kehendak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Keberadaan bisnis *Franchise* khususnya dalam bidang pendidikan yang semakin marak beberapa tahun terakhir ini tidak mungkin dihindari lagi menuntut PT. Anemone Educipta Investa harus memiliki strategi untuk tetap berdaya saing dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin ketat. Bagi perusahaan, perubahan merupakan suatu keharusan yang dilakukan agar tetap bisa bersaing dalam dunia bisnis. PT. Anemone Educipta Investa selalu berusaha menjadi yang pertama dalam berinovasi dan berkreasi dalam layanan lembaga bimbingan belajar. Faktor kompetisi dalam bisnis bimbingan belajar inilah yang mendorong PT. Anemone Educipta Investa

untuk memenangkan persaingan usaha bimbingan belajar di Indonesia melalui peningkatan kinerja karyawannya.

Salah satu program andalan PT. Anemone Educipta Investa adalah menerapkan sistem kelas semi *private* dimana pemberian materi dan cara pengajaran disesuaikan dengan karakter dan kemampuan anak sehingga dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan untuk merealisasikan program tersebut. Namun berdasarkan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang digunakan sebagai dasar untuk pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan, dapat diindikasikan bahwa karyawan belum secara maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada PT. Anemone Educipta Investa adalah timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kinerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan. Permasalahan menurunnya kinerja karyawan dapat ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) peningkatan jumlah siswa berhenti pada PT. Anemone Educipta Investa tahun 2021 yang dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 1.1

Rekapitulasi Data Siswa PT. Anemone Educipta Investa Tahun 2021

Tahun	Jumlah Siswa Aktif	Jumlah Siswa Pergi (Berhenti)
2019	32.700	996
2020	31.704	1.827
2021	29.877	1.902

Sumber: PT. Anemone Educipta Investa (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah siswa berhenti pada PT. Anemone Educipta Investa. Faktor utama yang diduga mempengaruhi

rendah dan cenderung menurunnya kinerja karyawan PT. Anemone Educipta Investa adalah tidak maksimalnya program pelatihan kerja yang diberikan kemudian belum kompetitifnya kompensasi yang diterima karyawan disertai rendahnya semangat kerja karyawan.

PT. Anemone Educipta Investa memiliki strategi dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi tersebut tidak terlepas dari pelaksanaan program pelatihan untuk mempertahankan kesinambungan dan perkembangan PT. Anemone Educipta Investa. Pihak manajemen PT. Anemone Educipta Investa selalu terus melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka untuk mewujudkan PT. Anemone Educipta Investa yang berkualitas dan memiliki tata kelola manajemen yang baik dengan memberikan pelatihan kerja yang berkesinambungan. Jenis pelatihan PT. Anemone Educipta Investa terdiri dari beberapa metode dimana para karyawan baru dikumpulkan dalam suatu kelas, menggunakan cara formal dimana seorang karyawan senior menjadi mentor dalam ruang kelas tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dengan orang tua siswa mengenai meningkatnya siswa berhenti, para orang tua merasa kurang puas dengan pelayanan tenaga pengajar, karena orangtua merasa tenaga pengajar kurang berkompeten di bidangnya dan apabila dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan lagi. Metode pelatihan yang diberikan, apabila dilihat dari metode yang diberikan

pelatihan yang diterapkan adalah metode pelatihan *on the job training* dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja.

Dengan penerapan metode ini maka karyawan barulah yang mendapatkan pelatihan dan di latih pada saat mereka sedang bekerja, sedangkan untuk karyawan lama tidak semua bagian diberikan pelatihan secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu saja. Selain pengaruh pelatihan kerja, identifikasi dari permasalahan menurunnya kinerja karyawan PT. Anemone Educipta Investa karena beban kerja yang dirasa cukup tinggi oleh para karyawan. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan jumlah insentif yang seimbang dari perusahaan. . Adapun secara sistematis pemberian kompensasi pada PT. Anemone Educipta Investa dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Kompensasi Pada PT. Anemone Educipta Investa Tahun 2021

Bulan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)	Total Gaji (Rp)	UMK Kota Denpasar (Rp)
Januari	1.900.000	350.000	2.250.000	2.802.926
Februari	1.900.000	400.000	2.300.000	2.802.926
Maret	1.900.000	350.000	2.250.000	2.802.926

Sumber: PT. Anemone Educipta Investa (2022)

Berdasarkan data rincian gaji yang didapat oleh karyawan PT. Anemone Educipta Investa pada tabel di atas, Dapat diketahui bahwa gaji yang didapat karyawan PT. Anemone Educipta Investa tidak menentu setiap bulannya dimana terkadang karyawan menerima gaji tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota. Berdasarkan SK Gubernur Bali bernomor 790/03-M/HK/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 bahwa UMK Kota Denpasar yaitu sebesar Rp 2.802.926,00, namun dalam

beberapa bulan terakhir karyawan sering mendapatkan gaji dengan nominal di bawah upah minimum Kota Denpasar.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Anemone Educipta Investa, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Anemone Educipta Investa mengalami kesulitan finansial dimana hal tersebut disebabkan besarnya insentif yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar, maka pihak PT. Anemone Educipta Investa telah memberikan insentif di luar gaji yang diterima para karyawan yang jumlahnya sangat tidak sesuai dengan kenaikan harga-harga kebutuhan pokok di pasar.

Di samping fenomena di atas, hal lain yang dikeluhkan sebagian besar karyawan adalah PT. Anemone Educipta Investa tidak menanggung BPJS ketenagakerjaan karyawan. PT. Anemone Educipta Investa beralasan jika karyawan kontrak yang bekerja di PT. Anemone Educipta Investa tidak memiliki resiko dalam hal pekerjaan sebagaimana pekerja proyek konstruksi atau ekspedisi. Padahal sesuai amanat UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 disebutkan jika perusahaan wajib mengcover jaminan kesehatan dan perlindungan kerja karyawannya (Hasil wawancara, 2022).

Banyaknya siswa PT. Anemone Educipta Investa yang dapat membaca kata, kalimat dan cerita dengan lancar tanpa mengeja dalam waktu belajar yang singkat tak lepas dari kualitas tenaga pengajar yang memiliki kompetensi yang unggul dan professional. Sayangnya, hal tersebut tidak berjalan beriringan dengan suntikan insentif dari PT. Anemone Educipta Investa. Hal ini ditakutkan dapat menimbulkan turunnya tingkat kinerja karyawan PT. Anemone Educipta Investa.

Selain adanya strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui diberikannya pelatihan-pelatihan khusus disertai pemberian kompensasi, perlu adanya dorongan guna meningkatkan semangat kerja para karyawan tersebut antara lain bisa dilakukan dengan pemberian motivasi yang tepat, menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, peningkatan partisipasi, peningkatan kepuasan kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pelaksanaan yang baik dan tepat dari ke semua faktor semangat kerja tersebut akan dapat mendorong penyeimbangan kuantitas dan kualitas kerja yang pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja karyawan tersebut secara optimal.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja karyawan pada PT. Anemone Educipta Investa, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja karyawan PT. Anemone Educipta Investa mengalami naik turun dimana ditandai dengan kemampuan profesional kerja dalam hal kepedulian terhadap peserta didik. Selain itu, kurang koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga menyebabkan kerjasama tidak berjalan baik dan masih terdapat karyawan yang belum bisa menutupi ataupun memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anemone Educipta Investa yang meliputi pelatihan, kompensasi dan semangat kerja. Sehingga peneliti ingin mengkaji kembali penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anemone Educipta Investa”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anemone Educipta Investa?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anemone Educipta Investa?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan pada PT. Anemone Educipta Investa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul dan pokok permasalahan yang penulis kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anemone Educipta Investa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anemone Educipta Investa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anemone Educipta Investa

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan manambah pengetahuan dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

- c. Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia dan dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memperdalam pengetahuan mengenai sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1968. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani, 2017).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel pelatihan, kompensasi dan semangat kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan yang maksimal akan tercapai.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Silas dkk (2019), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Septiana dan Widjaja (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Lie (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor Kinerja

Menurut Suciati, dkk (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. \
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karir nya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kekaryawanan.

4. Indikator Kinerja

Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- b. Kualitas Kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai

tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- c. Ketetapan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- d. Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

2.1.3 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi. Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Kerja adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sejumlah kegiatan. Tujuannya dalam situasi kerja, untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi saat ini dan mendatang.

Kurniasari *et al.*, (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi

pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Syafriadi (2019) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Belawa & Pande Dwiana Putra, 2018). Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

2. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2017) adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.

- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
- 10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
- 11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat untuk perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- 3) Memperbaiki sumber daya manusia
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- 6) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
- 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- 8) Membantu pengembangan perusahaan
- 9) Belajar dari peserta
- 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- 11) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan

- 12) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
 - 13) Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - 14) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
 - 15) Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
 - 16) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi
 - 17) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan
 - 18) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
 - 19) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
 - 20) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
 - 21) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
 - 22) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - 23) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu
- 1) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
 - 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif

- 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- 5) Meningkatkan keterampilan interpersonal
- 6) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- 7) Meningkatkan kualitas moral
- 8) Membangun kohesivitas dalam kelompok
- 9) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- 10) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

3. Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Menurut Mangkunegara (2017:52) tujuan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman.
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

4. Metode Pelatihan

Menurut Hayati & Yulianto (2021) ada dua metode yang dapat memastikan keefektivitasan program pelatihan yaitu:

a. *On job training* adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya. Ada beberapa bentuk pelatihan *on job training* antara lain:

- 1) *Couching* atau understudy adalah sebuah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan atau karyawan yang berpengalaman, yang dilakukan secara pelatihan informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, partisipasi dengan tim, kekompakan, pembagian pekerjaan, hubungan dengan atasan atau teman kerja.
- 2) Pelatihan magang (*apprenticeship training*) adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan dengan praktik di tempat kerja setelah beberapa teori diberikan kepada karyawan, dilakukan dengan pembimbingan untuk praktek dan aplikasi semua prinsip belajar pada pekerjaan sesungguhnya.

b. *Off The Job Training*

- 1) *Lecture* adalah teknik yang digunakan seperti kuliah dengan presentasi atau ceramah yang diberikan pengajar pada kelompok karyawan yang dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi.
- 2) Presentasi dengan video adalah teknik yang digunakan menggunakan media video, film, atau televisi sebagai sarana presentasi tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
- 3) *Vestibule training* adalah pelatihan yang dilakukan di tempat yang dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya dan dilengkapi

fasilitas peralatan yang sama dengan perkerjaan yang sesungguhnya dan dilengkapi fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaan yang sesungguhnya.

- 4) Bermain peranan (*role playing*) adalah teknik pelatihan yang dilakukan seperti simulasi dimana peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu dengan peranan seperti ini akan diketahui bagaimana menghadapi situasi kerja yang sesungguhnya.
- 5) Studi kasus adalah teknik ini dilakukan dengan memberikan sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan atau didiskusikan dikelompok atau tim dimana masing-masing tim saling berinteraksi.
- 6) *Self study* merupakan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, kaset dan lainlain.
- 7) Program pembelajaran yaitu seperti self study tetapi kemudian peserta diharuskan membuat rangkaian pertanyaan dan jawaban dalam materi sehingga dalam pertemuan selanjutnya dapat disampaikan pada pengajar untuk diberikan umpan balik.
- 8) *Laboratory training* adalah pelatihan untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai pengalaman, perasaan, pandangan, dan perilaku diantara peserta.
- 9) *Action learning* adalah teknik dilakukan dengan membentuk kelompok atau tim kecil dengan memecahkan masalah yang dibantu oleh seorang ahli bisnis dari dalam perusahaan atau luar perusahaan.
- 10) Organisasi dapat memilih satu atau lebih teknik diatas untuk diterapkan pada program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kondisi organisasi.

5. Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Ekabawani (2019) ada beberapa indikator yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Isi pelatihan merupakan dimana dalam isi program pelatihan apakah sudah termasuk relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan serta pelatihan tersebut sudah *up to date*.
- b. Metode pelatihan adalah cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur merupakan dimana dalam instruktur harus mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Peserta adalah orang yang ikut serta atau yang mengambil bagian, misalnya kongres, seminar, lokakarya dan pertandingan.
- e. Lama waktu pelatihan merupakan seberapa lama waktu pelatihan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat waktu tempo penyampaian materi tersebut.
- f. Fasilitas pelatihan merupakan tempat penyelenggaraan pelatihan yang dapat dikendalikan oleh instruktur serta apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya dapat memuaskan karyawan.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi

keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Sementara menurut Marwansyah (2016), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis..

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. jenis-jenis kompensasi menurut Rizal & Handayani (2021) ada dua bentuk yaitu:

a. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial di bagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang di bayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan

bonus. Kompensasi finansial yang di berikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Di bagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

b. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

a. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

c. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun dan rencana pendidikan.

Sementara menurut Handoko (2017:110), indikator kompensasi non finansial, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berupa pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Simanjuntak & Karneli (2021) menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Hasanah (2017) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya

dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari definisi diatas dapat dinyatakan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Annisa (2017) faktor-faktor semangat kerja adalah:

- a. Absensi, absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.
- b. Kerjasama, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

- c. Kepuasan kerja, kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- d. Kedisiplinan, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

3. Indikator Semangat Kerja

Menurut Mafra (2017) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, dan perasaan karyawan. Variabel semangat kerja dapat diketahui dari indikator dibawah ini, yaitu:

a. Disiplin

Usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan karyawan pada atasan dan jam kerja.

b. Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesedian karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.

c. Antusiasme

Antusiasme berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seperti giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan, pelatihan, kompensasi dan semangat kerja sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mukti & Adawiyah (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang”. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan dalam pengambilan ukuran jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Pengujian penelitian ini dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, kemudian dianalisis dengan uji korelasi dan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kemudian secara simultan memiliki pengaruh antara variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik penentuan sampel.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Salim *et al.*, (2022) yang berjudul “Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anugrah Harapan Nusantara”. Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Gowa yang melibatkan karyawan PT Anugrah Harapan Nusantara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial dan analisis mediasi. Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), sedangkan analisis mediasi menggunakan Bootstrapping. Hasil analisis uji hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis mediasi menggunakan bootstrapping menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Karyono & Gunawan (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia”. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan cara melakukan

observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Asahi Forge Indonesia dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus slovin sebanyak 43 responden dari keseluruhan populasi sebanyak 48 karyawan. Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linear Sederhana. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, 2) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pelatihan dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nantu dan Farlane (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti,

dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor". Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 47 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pelatihan dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Purnawati *et al.*, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara. Penelitian ini menggunakan penelitian desain penelitian kuantitatif

kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Bali Negara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Indo Bali Negara bidang produksi, dengan jumlah seluruh karyawan di bidang produksi yaitu 39 orang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel kompensasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Sediarsih (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Dengan Variabel Intervening Motivasi berprestasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Seluruh karyawan Instalasi Penjaminan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang berjumlah 53 orang ditetapkan sebagai responden sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel kompensasi sebagai

variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Bangkinang di Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 59 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel semangat kerja sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Muhaling *et al.*, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara yang berjumlah 35 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tidak termasuk dengan kepala dinas dan kepala bidang masing-

masing. Dikarenakan jumlah populasi yang terbatas pada penelitian ini maka semua populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian (sensus) yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: 1) semangat kerja memberikan dampak yang baik bagi terciptanya kinerja. Arah dari pengaruh variabel ini adalah positif yang berarti semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai maka tingkat capaian kinerja yang dapat mereka hasilkan akan semakin baik; 2) kompensasi mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap terciptanya kinerja yang diharapkan. Arah dari pengaruh yang dihasilkan adalah positif yang berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel kompensasi dan semangat kerja sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian serta teknik analisa data.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menyatakan (1) variabel pelatihan secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel kompensasi dan pelatihan sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, lokasi dan waktu penelitian.

