

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Respatiningsih, 2016). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan Kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi (Darmawati, 2016).

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. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017:3). Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2017). Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan

“aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki, maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelolah sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2017).Tiap perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau kepuasan kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunei untuk meningkatkan kinerja karyawan (Widyani, 2020). Peningkatan kinerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh Karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan fantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Saraswati, 2020).

Menurut Sinaga & Hidayat(2020) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem kompensasi, pada dasarnya untuk mencapai kepuasan kerja dalam diri karyawan yang diinginkan oleh setiap perusahaan, selayaknya perusahaan harus memperhatikan penerapan kompensasi yang diberikan. Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Sinaga & Hidayat(2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi yang diberikan harus dapat memenuhi tingkat biaya hidup sehari-hari karyawan sehingga tidak ada beban dan tekanan lain diluar pekerjaan karyawan dan juga pemberian kompensasi harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan besarnya tanggung jawab yang didapatkan oleh karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, faktor kemampuan ini merupakan hasil dari pelatihan. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan pelatihan yang baik, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Dari hasil penelitian Anggereni (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu materi pelatihan yang diberikan harus dapat

menambah wawasan, pengetahuan dan juga pengalaman karyawan sehingga karyawan dapat tetap proaktif untuk belajar. Metode pelatihan yang diberikan dan instruktur yang digunakan tidak membosankan bagi karyawan sehingga tidak adanya kejenuhan karyawan dalam menjalankan pelatihan dan terdapat kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada LPD Sukawati Beralamat di Desa Sukawati, Gianyar, Bali. Saya melakukan penelitian di LPD tersebut dikarenakan terdapat fenomena-fenomena yang terkait kompensasi yang diberikan oleh LPD Sukawati yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di LPD Sukawati.

Data jumlah pemberian kompensasi finansial tiap bulannya pada tahun 2020. Ditampilkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Kompensasi Finansial
Pada LPD Sukawati pada Tahun 2020

| NO | Bulan | Gaji P (a) | Tunj. M (b) | THR (c) | Total (a+b+c) |
|----|-----------|---------------|----------------|------------|------------------|
| 1 | Januari | 74.987.400 | 9.300.000 | 7.500.000 | 91.787.400 |
| 2 | Februari | 74.987.400 | 8.400.000 | - | 83.387.400 |
| 3 | Maret | 74.987.400 | 9.300.000 | - | 84.287.400 |
| 4 | April | 74.987.400 | 9.000.000 | - | 83.987.400 |
| 5 | Mei | 74.987.400 | 9.300.000 | - | 84.287.400 |
| 6 | Juni | 74.987.400 | 9.000.000 | - | 83.987.400 |
| 7 | Juli | 74.987.400 | 9.300.000 | 7.500.000 | 91.787.400 |
| 8 | Agustus | 74.987.400 | 9.300.000 | - | 84.287.400 |
| 9 | September | 74.987.400 | 9.000.000 | - | 83.987.400 |
| 10 | Oktober | 74.987.400 | 9.300.000 | - | 84.287.400 |
| 11 | November | 74.987.400 | 9.000.000 | - | 83.987.400 |
| 12 | Desember | 74.987.400 | 9.300.000 | - | 84.287.400 |

Sumber :LPD Sukawati, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas gaji seluruh karyawan tiap bulan sebesar Rp.74.987.400, dimana pada bulan yang memiliki jumlah hari 31 seperti bulan Januari, Maret, Mei, Juli, Agustus, Oktober, Desember para karyawan memiliki tunjangan makan sebesar Rp.9.300.000 tiap bulan, sedangkan pada bulan yang memiliki jumlah hari kurang dari 31 hari tunjangan makannya hanya sebesar Rp.9.000.000 dan hanya di bulan Februari tunjangan makannya sebesar Rp.8.400.000 di karenakan bulan Februari memiliki jumlah hari paling sedikit diantara yang lainnya, dan diberikan THR setiap 6 bulan sekali sebesar Rp.7.500.000.

Pemberian kompensasi dalam bentuk gaji sudah seharusnya dalam perusahaan, pada LPD Sukawati selain memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, juga memberikan kompensasi berupa bonus kepada karyawan yang berprestasi seperti karyawan yang mampu menjaring nasabah sesuai target. Apabila karyawan tidak diberikan kompensasi, maka akan menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja karena sudah bekerja keras untuk mencapai target tetapi tidak mendapatkan kompensasi.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Sukawati”*

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian berikut ini:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD sukawati?
- 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD sukawati?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada LPD sukawati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Sukawati.
- 2) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada LPD Sukawati.
- 3) Mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada LPD Sukawati

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi yang diperlukan serta dapat menambah referensi di perpustakaan yang dapat dipakai sebagai pedoman untuk penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang terkait dengan kinerja karyawan.

- 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, informasi, dan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan yang mungkin nantinya berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan sehubungan dengan kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4) Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk pegawai dalam bekerja di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Menjabarkan teori-teori yang mendukung hipotesis dan berguna dalam menganalisis hasil penelitian. Dalam bagian ini berisi penjelasan teori serta argumentasi yang disusun sebagai acuan dalam memecahkan masalah penelitian serta masalah hipotesis.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* 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 berkeaktivitas 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 dalam Matana, 2017: 11). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk kebiasaan manusia. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Bila tujuan seseorang tinggi serta komitmennya tinggi akan membawa pada kinerja yang lebih tinggi dibandingkan ketika komitmennya rendah. Tetapi, bila tujuan seseorang rendah, komitmennya tinggi membatasi kemampuan. Ginting,dkk (2017:11) menyatakan bahwa tujuan komitmen berdampak pada proses penetapan tujuan yang akan berkurang bila ada tujuan konflik. Tujuan komitmen berhubungan positif dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan, dan perilaku yang diarahkan pada tujuan berhubungan positif dengan kinerja.

2.1.2. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Sunyoto (2015:26) kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Menurut Siagian (2015:253), kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan untuk mempertahankan harkat dan martabat pekerjaannya sebagai insan yang terhormat serta memungkinkan untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak hidup tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan hidupnya kepada orang lain.

Menurut Widyani(2020), kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan menjadi sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya. Menurut Hasibuan (2016:118) dimana kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2017:217), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Wibowo (2017:289), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dan sebagai paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:188), suatu kegiatan yang dilakukan biasanya memiliki manfaat yang akan dicapai di antaranya berikut ini :

- a) Menjamin Keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
 - b) Mempertahankan Karyawan Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
 - c) Memperoleh Karyawan Yang Bermutu Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga akan lebih banyak peluang memilih karyawan yang terbaik.
 - d) Pengendalian Biaya Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti akan adanya penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
 - e) Memenuhi Peraturan-peraturan Sistem penerapan kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula
- 3) Tujuan Kompensasi

Adapun beberapa tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2016:121) dimana antara lain :

- a) Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.
- b) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi jika balas jasa yang diberikan besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- e) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip keadilan dan kelayakan serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- f) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Muhammad (2016:114), ada beberapa tujuan kompensasi yaitu adalah sebagai berikut ini :

- a) Memikat karyawan

Tingkat kompensasi yang baik dan tepat dapat digunakan untuk memikat karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini juga digunakan oleh perusahaan untuk tetap dapat kompetitif.

b) Menahan karyawan yang kompeten

Perusahaan perlu menahan karyawan-karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja, sehingga tidak perlu mengalami kehilangan tenaga kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.

c) Motivasi dan kompensasi

Kompensasi merupakan alasan utama seseorang untuk bekerja, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang baik, dimana hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga target kinerja yang diharapkan tercapai.

d) Mematuhi peraturan hukum

Kompensasi merupakan salah satu yang wajib diberikan oleh pihak perusahaan kepada para pekerja, yang diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan tujuan dari pemberian kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, mematuhi peraturan hukum, motivasi dan stabilitas karyawan.

4) Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:191), adanya indikator yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penentuan indikator pemberian kompensasi kepada karyawan ditentukan pada hal-hal dibawah ini sebagai berikut:

- a) Tingkat biaya hidup dimana kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
- b) Tingkat kemampuan perusahaan dimana perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan oleh karyawan.
- c) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab dimana jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

d) Tingkat kompensasi yang berlaku di Perusahaan Lain dimana tingkat informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain dan berbagai macam kegiatannya akan sangat cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa yang tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

Adapun indikator yang dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran pemberian kompensasi untuk karyawan dimana menurut Sartika (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu antaranya :

- a) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah tingkat biaya hidup, tingkat kemampuan, jenis pekerjaan dan 34

besar kecilnya tanggung jawab dan tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain.

2.1.3 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan secara sistematis sehingga karyawan mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2017:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Sedarmayanti (2015:198), pelatihan adalah sarana yang ditunjukkan sebagai upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota-anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok

anggota tertentu Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini adalah sarana yang ditunjukkan sebagai upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota-anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

2) Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2017:15), mengemukakan adanya delapan tujuan utama program pelatihan untuk para karyawan antara lain sebagai berikut ini

- a) Memperbaiki kinerja
- b) Meningkatkan keterampilan karyawan
- c) Menghindari keusangan manajerial
- d) Memecahkan permasalahan
- e) Orientasi karyawan baru
- f) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

3) Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2018:19) ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas

- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
 - c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
 - d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
 - e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- 4) Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016:114), ada beberapa indikator pelatihan yang terbagi sebagai berikut ini diantaranya :

- a) Instruktur, dimana mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan kompeten.
- b) Peserta, dimana peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c) Materi, dimana pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus terbaru agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

- d) Metode dimana metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Hermawan (2017:157) tersebut yaitu sebagai berikut:

Instruktur

- a) Pendidikan Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
- b) Penguasaan materi Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

Peserta

- a) Semangat mengikuti pelatihan dimana merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut dan sebaliknya.
- b) Seleksi Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

Materi

- a) Sesuai tujuan materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b) Sesuai komponen peserta materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c) Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Metode

- a) Pensosialisasian tujuan dimana metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b) Memiliki sasaran yang jelas agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

Tujuan

- a) Meningkatkan keterampilan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah instruktur, peserta, materi dan metode.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012), kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Menurut Yani (2012), “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Noor (2013), “Kinerja adalah sesuatu yang tampak di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula”.

Menurut Bangun (2012) “Kinerja atau *performance* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam

Wibowo (2017), Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan tersebut juga menunjukkan kinerja. Kinerja juga merupakan sebuah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penggunaan kata kinerja sendiri terkadang di sama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Kinerja karyawan sangatlah penting sebab dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan. Untuk itulah diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017), “Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik”. Adapun tingkatan tujuan kinerja terbagi menjadi 5 bagian diantaranya :

- a) *Corporate Level*, dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai, dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior Management Level*, dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business Unit Functional*, dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis fungsi atau departemen.
- d) *Tingkat Tim*, dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan akuntabilitas dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Tingkat Individu*, dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual.

3) Manfaat Kinerja Karyawan

Adapun manfaat dari kinerja karyawan menurut Kaswan (2012) dimana diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu.
- b) Pengembangan karyawan.
- c) Pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua stakeholder organisasi-pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat.
- d) Komunikasi dan keterlibatan.
- e) Memastikan setiap karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.
- f) Mungkin mengenali masalah-masalah bila terjadi sehingga dapat diperbaiki lebih awal.
- g) Dapat meningkatkan produktivitas.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pasolong (2010) adalah sebagai berikut Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi.

- a) Kemauan, yaitu minat dan kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- b) Kepuasan Kerja, yaitu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

- c) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang jelas agar pekerjaan yang dilakukan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- d) Sistem Kompensasi, yaitu merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan atau sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017), ada beberapa indikator-indikator kinerja yang dapat diterapkan sebagai pengukuran kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut ini :

- a) Kualitas yaitu hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b) Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu dimana ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
- d) Pemanfaatan sumber daya dimana pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya

dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

Biaya dimana ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit, pada umumnya Menurut Mangkunegara (2012:75) Mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a) Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- e) dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluru

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga & Hidayat (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dengan sampling jenuh. Variabel

yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arifudin (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Global Media. Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Menurut Wairooy (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.

Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Berdasarkan metode sampel random, total sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 49 eksemplar dan yang dapat kembali dan diolah sebanyak 49 eksemplar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Roring (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. Untuk menjawab penelitian ini apakah menunjukkan hasil bahwa: Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT Bank Danamon Cabang Manado agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar pelayanan dapat menjadi efektif dan efisien.

Menurut Widyani dan Saraswati (2020). pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial terhadap motivasi, motivasi terhadap kinerja karyawan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervensi pada PT. Arta Sedana

Cabang Hardys Malls Sanur. Kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kumara dan Utama (2016) Hotel Satriya Cottages dengan kelas bintang tiga merupakan salah satu usaha akomodasi bergerak dalam industry pariwisata yang mengadopsi style Tradisional Bali yang masih berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan, namun terdapat permasalahan yang timbul mengenai kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan yang dirasakan dari masing masing karyawan kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Responden dari penelitian sebanyak 75 karyawan pada hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. (3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.

Menurut Anggereni (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh

pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan IBM SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai thitung = 10,947 > ttabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

Menurut Marjaya & Pasaribu(2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel

jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh.

Menurut Anggereni (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng..signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan IBM SPSS 24.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai thitung = 10,947 > ttabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan

koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan.

Menurut Safitri (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian seluruh populasi yang ada. Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.