

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA (PERSERO), TBK**

**Albert Budiyanto
Desih Yanti**

Institut Bisnis Nusantara
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340
(021) 8564932

ABSTRAK

Setiap organisasi apa pun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para pegawai perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan. Cara lain yang dapat ditempuh oleh perusahaan agar tujuan dan sasaran suatu perusahaan tercapai yaitu dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawannya. Sistem kompensasi juga sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga timbulah rasa semangat karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Hasil penelitian di ada pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama dan partial terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para pegawai perlu diberi pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan. Bagi organisasi yang dalam menerima pegawai menekankan pada mereka yang sudah berpengalaman tentu pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit, dari pada organisasi yang menerima pegawai yang belum berpengalaman, tentu ini akan memberikan pelatihan lebih banyak lagi. Guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut, dan apabila pelatihan yang dilaksanakan kurang mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan, sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai.

Memasuki dunia kerja yang bebas diharapkan tenaga kerja di Indonesia telah membekali dirinya dengan keterampilan yang memadai, jika tidak ingin ditinggalkan oleh tenaga kerja asing, sebagai pesaing yang secara bebas akan masuk ke Indonesia. Salah satu faktor yang turut menunjang agar organisasi tetap mampu bersaing adalah dengan memperhatikan masalah sumber daya manusia karena sudah merupakan tanggung jawab pokok yang mengelola organisasi tersebut, hal ini berhubungan dengan peranan yang sangat penting dalam operasional organisasi. Karena semakin pesatnya perkembangan di bidang teknologi, menuntut peningkatan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia. Bagi Organisasi dengan kondisi lingkungan yang berubah dengan cepat terutama di bidang konstruksi, maka mau tidak mau harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia sebagai aset penting berpengaruh bagi perkembangan dan keberadaan organisasi tersebut, terutama dalam meningkatkan kualitasnya semakin bertambah sulit memasuki persaingan yang semakin ketat, bila tidak memperhatikan masalah pelatihan para pegawai, bahkan semakin sulit menghadapi kemungkinan masalah baru yang siap

menghadang, seperti kelangsungan hidup organisasi yang semakin transparan baik dari luar maupun dari dalam.

Untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, maka secara khusus perlu kesadaran para pemimpin untuk memberikan perhatian terhadap peranan sumber daya manusia guna mencapai kesuksesan dalam jangka panjang. Melalui program pelatihan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan keterampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun di masa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan di mana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan.

Cara lain yang dapat ditempuh oleh perusahaan agar tujuan dan sasaran suatu perusahaan tercapai yaitu dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawannya. Sistem kompensasi juga sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga timbullah rasa semangat karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi maupun perusahaan, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan berharap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan sering kali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban yang dialami oleh karyawan lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Pada dampak ini mempengaruhi menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan maka diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT WIJAYA KARYA (PERSERO), TBK".

Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan, maka penulis dalam penelitian membatasi masalah hanya pada faktor pelatihan, kompensasi dan Kinerja Karyawan. Untuk variabel pelatihan menggunakan teori dari Faustiono Cardoso Gomes yang terdiri dari motivasi, konsisten, praktek, partisipasi aktif dan perbedaan individual. Faustiono Cardoso Gomes, hal.208 [1]. Untuk variabel kompensasi menggunakan teori Henry Simamora yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Penulis hanya menggunakan kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung yang terdiri dari bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari program perlindungan, bayaran di luar jam kerja, fasilitas. Henry Simamora, hal 443, [2]. Untuk variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara yang terdiri dari Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja sama, Tanggung Jawab, Inisiatif. Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75 [3]

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana respons karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk terhadap kuesioner pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk?

Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui respons karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk terhadap kuesioner pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada di sekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri, I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan Mudiarta Utama, hal 5, [4]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat" Hasibuan, hal. 10 [5]

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi" Anwar Prabu Mangkunegara, hal. 2 [3]

Fungsi-fungsi Operasional SDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua, yakni Soekidjo Notoatmodjo, hal.89 [6]:

1. Fungsi-fungsi manajerial, yang mencakup :
 - a. Perencanaan
Perencanaan berarti penentu program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu.
 - b. Pengorganisasian
Serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

- c. Pengarahan
Pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif diperlukan arahan.
 - d. Pengendalian
Mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Selain itu, untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.
2. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :
- a. Pengadaan tenaga
Memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentu sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga yang tersedia.
 - b. Pengembangan
Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
 - c. Kompensasi
Memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.
 - d. Integrasi
Kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dan manajer, pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.
 - e. Pemeliharaan
Pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia ini termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.
 - f. Pemisahan
Putusnya hubungan kerja seseorang.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan pasti dari Manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Menurut Barry Cushway tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi Sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan. I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiarti, dan I Wayan Mudiarta Utama, hal 6, [1]

Pelatihan

Beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian dari pelatihan antara lain:

Menurut Gary Dessler mengatakan "*Technical training involve giving new or present employees the basic skill need to perform their job*". Artinya pelatihan teknis merupakan upaya pembinaan keterampilan dasar yang diperlukan pegawai atau untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Gary Dessler, hal 248 [7]

Dan menurut Ike Kusdyah Rachmawati, pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Ike Kusdyah Rachmawati, hal.110[8].

Pentingnya Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmojo dalam menjelaskan pentingnya pelatihan adalah:

1. Adanya karyawan baru untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi memerlukan pelatihan untuk memberikan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi mengharuskan penguasaan akan teknologi baru tersebut maka diperlukan pelatihan bagi karyawannya.
3. Dengan adanya promosi, diperlukan pelatihan tambahan untuk menduduki jabatan yang baru.
4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi atau institusi baik pemerintah atau swasta merasa terdorong untuk melaksanakan pelatihan bagi para karyawannya agar memperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan saat ini. Soekidjo Notoatmojo, hal. 30 [6].

Tujuan Pelatihan

Faustino Cardoso mengemukakan bahwa pencapaian tujuan yang ingin diraih dalam pelatihan adalah bertujuan untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, untuk meningkatkan rangsangan, agar karyawan mampu berprestasi maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan (*obsolescence*) dan untuk meningkatkan perkembangan pegawai. Faustino Cardoso Gomes, hal 198[1]

Manfaat Pelatihan

Menurut Henry Simamora manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kerja yang dapat diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi. Hendry Simamora, hal.349 [2]

Sedangkan Soebagio Atmodiwirio mengemukakan bahwa manfaat pelatihan adalah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri, memperlancar pelaksanaan tugas, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan sikap positif terhadap perusahaan, meningkatkan semangat dan gairah kerja, mempertinggi rasa kepedulian terhadap

perusahaan, meningkatkan rasa saling menghargai antara karyawan, memberikan dorongan untuk menghasilkan yang terbaik dan untuk memberikan dorongan bagi karyawan agar memberikan pelayanan yang terbaik. Soebagio Atmodiwirio, hal. 43 [9]

Prinsip Umum Dalam Pelatihan

Faustino Cardoso Gomes mengemukakan bahwa prinsip-prinsip dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi
Semakin tinggi motivasi seorang karyawan semakin cepat ia akan mempelajari pengetahuan atau keterampilan tersebut.
- b. Konsisten
Selalu konsisten dengan isi materi (selalu menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal)
- c. Praktek
Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan akan suasana pekerjaan yang sebenarnya.
- d. Perbedaan Individual
Sebuah pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu. Faustino Cardoso Gomes, hal 208 [1]

Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Henry Simamora, hal 442, [2]. Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Malayu S.P hasibuan, hal 118 [5].

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi melayani beberapa maksud. Pertama, tujuan mengarahkan desain sistem gaji. Tujuan kompensasi menentukan kebijakan gaji (misalnya, gaji untuk kinerja) dan unsur – unsur sistem gaji. Kedua, tujuan menjadi standar evaluasi keberhasilan sistem gaji. Sekiranya tujuan sistem kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang sangat kompeten, namun karyawan kompeten justru harus meninggalkan organisasi untuk menyambut gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain maka sistem kompensasi barangkali berjalan tidak efektif. Henry Simamora, hal 449, [2]

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan menurut Ike Kusdyah adalah sebagai berikut: Ike Kusdyah Rachmawati, hal 144 [8]

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap kerja.

3. Adanya keadilan
Adanya administrasi kompensasi menjadi terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
5. Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.
6. Administrasi legalitas
Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang – undang.

Jenis Kompensasi

Menurut Henry Simamora jenis – jenis kompensasi terdiri dari: Henry Simamora, hal 443 [2]:

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial terdiri dari:
 - a. Kompensasi langsung
 - 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
 - 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
 - 3) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - 4) Bayaran tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 - 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial
Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup:
 - a. Pekerjaan yaitu berupa tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Malayu S.P Hasibuan, hal.94[5]

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal 9, [3] Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ike Kusdya Rachmawati hal 123 [8] penilaian prestasi adalah di mana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini

dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka.

Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal.10, [3] adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal.11, [3] sebagai berikut:

1. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para pegawai melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh pegawai, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara pegawai dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan.

Penilaian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal 11 [3]kegunaan penilaian kinerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Veitzhal Rivai, hal 562, [13] jenis penilaian kinerja adalah:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai :
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penelitian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - a. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrem
 - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - a. Membawa suatu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - a. Mungkin terlalu subjektif
 - b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75 [3]. Kinerja pegawai dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, ketertarikan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono, hal.55 [10].

Variabel Penelitian

Berikut ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel	Indikator
Pelatihan (X1) Faustino Cardoso Gomes, hal. 208 [1]	Motivasi
	Konsisten
	Praktek
Kompensasi (X2) Henry Simamora, hal 443 [2].	Perbedaan Individual
	Kompensasi langsung (Bayaran pokok, Bayaran prestasi dan Bayaran Insentif)
	Kompensasi tidak langsung (Program perlindungan, Bayaran di luar jam kerja, Fasilitas)
Kinerja Karyawan (Y) Anwar Prabu Mangkunegara, hal 75 [3]	Kualitas kerja
	Kuantitas kerja
	Tanggung jawab
	kerja sama
	Inisiatif

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal 72 [10]. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. WIKA (Persero) Tbk. yang berjumlah 1000 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal 116 [10] dalam penelitian ini akan diberikan kepada 286 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin oleh Husen Umar, hal 108 [10] dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel
N = Jumlah populasi
 α = Tingkat Kesalahan (%)

Tingkat kesalahan yang digunakan dalam penarikan sampel sebesar 5%, jumlah populasi sebesar 1000 karyawan dan sampel 286 karyawan. Perhitungan jumlah sampel tersebut adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (\alpha)^2} \\ n &= \frac{1000}{1 + 1000 (0.05)^2} \\ n &= 285,71 \text{ (286 dibulatkan)} \end{aligned}$$

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sugiyono, hal 77 [10]. Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah Teknik *Sampling Purposive*. Teknik *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sugiyono, hal 78 [10]. Peneliti mengedarkan kuesioner kepada pegawai PT. WIKA (Persero) Tbk yang sudah mengikuti pelatihan minimal 2 kali.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dan informasi tentang permasalahan yang akan dibahas. Pada penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dengan beberapa cara:

1. Metode Kepustakaan

Metode kepuustakaan dengan mengumpulkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Teori yang dikumpulkan dari berbagai macam buku dan kepuustakaan lainnya yang relevan dan valid sesuai dengan materi yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Metode Lapangan

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono, hal 135 [10]. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan terstruktur. Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator tersebut, kemudian disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok mengenai fenomena sosial. Adapun penilaian terhadap hasil jawaban dalam kuesioner dilakukan dengan cara memberi skor pada setiap variabel dari setiap pernyataan, yaitu pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Skala Likert

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

Sugiyono hal,88[10].

Analisa Respons Karyawan terhadap Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Dalam penelitian ini penulis menganalisa pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai dengan menggunakan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang telah dibagikan. Adapun dalam mengukur pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai menggunakan rumus rata-rata :

$$X = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan:

X	=	Rata - rata hitung
X	=	Nilai data yang berada dalam sampel
n	=	Jumlah total
$\sum X$	=	Jumlah dari keseluruhan nilai X (data) dari sampel

Dari hasil nilai rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval, Darmadi, et.all, hal 43 [12], dengan rumus interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat tentang skala sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini, rentang skalanya dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2
Rentang Skala

Variabel	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1,00 s/d ≤ 1,80
Tidak Setuju	> 1,80 s/d ≤ 2,60
Ragu-ragu	> 2,60 s/d ≤ 3,40
Setuju	> 3,40 s/d ≤ 4,20
Sangat Setuju	> 4,20 s/d ≤ 5,00

Analisa Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Dalam analisa ini penulis menganalisa menggunakan analisa regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut, lalu data diolah dengan menggunakan rumus-rumus eksak. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. **Uji Validitas**

Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda", Sugiyono, hal 455 [10].

b. **Uji Reliabilitas**

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang berbeda, Sugiyono, hal. 456 [10].

c. **Analisa Regresi Linier Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel dependen atau terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel independen atau bebas (X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel bebas, yaitu X1 (pelatihan) dan X2 (kompensasi), sehingga bentuk persamaan regresi dengan dua variabel bebas atau variabel independen yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

d. **Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa erat atau kuatnya hubungan dua variabel atau lebih variabel. Dari perhitungan koefisien korelasi akan dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan atau pengaruh menurut Sugiyono.

e. **Koefisien Determinan (R²)**

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai R² akan berkisar 0 sampai dengan 1. Nilai R² = 1 menunjukkan bahwa 100% total varian diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variabel bebas X baik mampu menerangkan variabel Y sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai R² = 0 menunjukkan bahwa tidak ada total varian diterangkan oleh varian persamaan regresi. Suharyadi dan Purwanto S K, hal 217 [13].

f. **Uji F (Anova)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Tujuan dari uji F ini adalah sebagai pembuatan keputusan, apakah persamaan regresi dapat dipakai untuk meramalkan nilai variabel terikat, jika variabel bebas sudah diketahui.

Berdasarkan F hitung :

Jika Fhitung < Ftabel artinya tidak signifikan

Jika Fhitung > Ftabel artinya signifikan, Sugiyono, hal 224 [10]

Berdasarkan Probabilitas:

Probabilitas > 0,05 jadi H0 diterima

Probabilitas < 0,05 jadi H0 ditolak

Hipotesis Uji F

Ho : b1=b2 = 0

Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ Ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

g. **Uji t (Uji parsial secara sendiri-sendiri)**

Uji t atau individual test adalah uji signifikansi koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan motivasi sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan Nilai t hitung :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak signifikan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya signifikan

Menentukan probabilitas (signifikan).

Pengambilan keputusan

Probabilitas $> 0,05$ jadi H_0 diterima

Probabilitas $< 0,05$ jadi H_0 ditolak

Hipotesis Uji t

H_0 : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Ha : $b_1 \neq 0$ Ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

H_0 : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ha; $b_2 \neq 0$ Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil Jenis Kelamin

Hasil survei menunjukkan jenis kelamin responden pria 148 orang dan wanita sebanyak 138 orang.

Profil Usia

Hasil survei menunjukkan bahwa umur 18 – 30 tahun sebanyak 30 Orang, umur 31 – 40 tahun sebanyak 125 orang, umur 41 – 54 tahun sebanyak 96 orang dan umur lebih dari 55 tahun sebanyak 35 orang.

Profil Pendidikan Terakhir

Hasil survei menunjukkan bahwa pendidikan SLTA sebanyak 43 orang, pendidikan D3 (Diploma Tiga) sebanyak 56 orang, pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 164 orang, pendidikan S2 (Magister) sebanyak 23 orang.

Profil Lama Bekerja Di Perusahaan

Hasil survei menunjukkan bahwa lama bekerja di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk pada umur kurang dari 5 tahun sebanyak 51 orang, umur 6 – 10 tahun sebanyak 93 orang, umur 11 – 20 tahun sebanyak 107 orang dan umur lebih dari 21 tahun sebanyak 35 orang.

Pengujian Validitas Kuesioner Pelatihan

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel sebesar 0,361 valid.

Dari hasil uji validitas kuesioner pelatihan didapat seluruh nilai r untuk 4 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5 % = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Pelatihan

Dari pengolahan data menggunakan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,833. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r hitung (0,833) lebih besar dari nilai r tabel (0,361) artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Kompensasi

Dalam pengujian uji validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dan jumlah sampel sebanyak 30 maka didapat nilai r tabel sebesar 0,361.

Dari hasil uji validitas kuesioner kompensasi didapat seluruh nilai r hitung untuk 6 pernyataan lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas yang baik dan dapat dilanjutkan kembali.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kompensasi

Dari pengolahan data menggunakan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,847. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r hitung (0,847) lebih besar dari nilai r tabel (0,361) artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid dalam pengujian uji validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r tabel sebesar 0,361 valid.

Dari hasil pernyataan kuesioner kinerja karyawan didapat seluruh nilai r untuk 5 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Dari pengolahan data menggunakan SPSS didapat hasil r hitung sebesar 0,852. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r hitung (0,852) lebih besar dari nilai r tabel (0,361) artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Untuk Pelatihan

Hasil Pengolahan data untuk variabel Pelatihan yang terdiri dari empat instrument pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengolahan Data Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Saya Mempunyai motivasi yang tinggi untuk dapat mempelajari keterampilan dengan cepat	4,12	Setuju
2	Materi pelatihan yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan saya	4,34	Sangat Setuju
3	Di dalam pelatihan saya diberi kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan	4,32	Sangat Setuju
4	Para Pengajar dalam pelatihan memberikan perhatian terhadap kemampuan masing-masing karyawan	3,99	Setuju
Total		16,77	
	Rata-rata	4,19	

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 4,19. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan karyawan setuju terhadap pernyataan variabel pelatihan yang diberlakukan oleh PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Untuk Kompensasi

Hasil Pengolahan data untuk variabel Kompensasi yang terdiri dari enam instrumen pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4
Kesimpulan Kompensasi

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Ket
1	Gaji yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan saya	3,97	Setuju
2	Perusahaan memberikan bonus prestasi yang dicapai	3,62	Setuju
3	Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang berhak	3,81	Setuju
4	Perusahaan memberikan Asuransi sehingga saya merasa aman dalam bekerja	3,92	Setuju
5	Perusahaan memberikan uang lembur di luar jam kerja sesuai peraturan yang berlaku	3,90	Setuju
6	Perusahaan memberikan Fasilitas bekerja yang layak di tempat saya bekerja	4,07	Setuju
Total		23,29	
Rata-rata		3,88	Setuju

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,88. Hasil rata-rata ini menjelaskan bahwa karyawan Setuju terhadap pernyataan variabel kompensasi yang diberlakukan oleh PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Untuk Kinerja Karyawan

Hasil Pengolahan data untuk variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari lima instrumen pernyataan sebagai berikut:

Tabel 5
Kesimpulan Kinerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan atasan dengan cepat dan baik	3,91	Setuju
2	Saya teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan	4,11	Setuju
3	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	4,08	Setuju
4	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja	4,23	Setuju
5	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas diluar yang diberikan oleh atasan	4,27	Setuju
Total		20,60	
Rata-rata		4,12	

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 4,12. Nilai rata-rata ini menunjukkan karyawan Setuju terhadap pernyataan variabel motivasi yang diberlakukan oleh PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Persamaan Regresi

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi. Berikut ini adalah hasil pengolahan menggunakan SPSS pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Output SPSS Coefficient
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.231	1.240		1.799	.073
	pelatihan	.450	.067	.287	6.756	.000
	kompensasi	.465	.033	.599	14.092	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,231 + 0,450X_1 + 0,465 X_2$$

di mana nilai 2,231 adalah nilai intercept X₁ adalah pelatihan, X₂ adalah kompensasi.

- Konstanta sebesar 2,231 menyatakan bahwa apabila tidak ada nilai pelatihan dan kompensasi maka kinerja karyawan sebesar 2,231.
- Koefisien regresi X₁ sebesar 0,450 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 pada pelatihan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,450 dengan asumsi bahwa X₂ konstan.
- Koefisien regresi X₂ sebesar 0,465 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 pada kompensasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,469 dengan asumsi bahwa X₁ konstan.

Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Berikut ini adalah hasil pengolahan menggunakan SPSS pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Output SPSS Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.503	2.36398

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,711 ini berarti termasuk ke dalam golongan koefisien korelasi kuat. Berarti terjadi hubungan yang kuat antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Pada hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,506 yang artinya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor-faktor lain.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, langkah-langkahnya sebagai berikut:

Hipotesa :

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh antara pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Ada pengaruh antara pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berikut ini adalah data pengolahan SPSS untuk uji F pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Output SPSS Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1620.840	2	810.420	145.019	.000 ^a
	Residual	1581.513	283	5.588		
	Total	3202.353	285			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Pengambilan Keputusan :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya pelatihan dan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

H₁ diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari anova atau F tes, didapat F hitung sebesar 145,019 dengan tingkat signifikansi 0,000 oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dari hasil pengujian di atas kita dapat menghitung F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 286 - 2 - 1 = 283$ dengan taraf kesalahan 5 % di dapat F tabel sebesar 3,02 Jadi F hitung (145,019) > F tabel (3,02) yang artinya bahwa Ho di tolak. H₁ diterima yang artinya ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai koefisien b_1 , b_2 , dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara membandingkan nilai teoritis yang di peroleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut dapat di lihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang di uji di terima atau ditolak . Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang di tolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 286 - 2 - 1 = 283$

Langkah - langkah pengujian terhadap X_1 (pelatihan) dan X_2 (kompensasi) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

a. Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₁ : $\beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh pelatihan (X_1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

b. $H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Ada pengaruh kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah data pengolahan SPSS untuk uji t pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Output SPSS Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.231	1.240		1.799	.073
	pelatihan	.450	.067	.287	6.756	.000
	kompensasi	.465	.033	.599	14.092	.000

a. Dependent Variable: kinerja

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian 2 arah, maka tingkat nyata α 5 % (0,05) di bagi menjadi 2 derajat kebebasan yang di gunakan ($n - k - 1$) = $286 - 2 - 1 = 283$ maka nilai tersebut adalah 1,960

3. Menentukan nilai t hitung

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS di peroleh t hitung adalah 6,756 untuk pelatihan (X_1) dan 14,092 untuk kompensasi (X_2)

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

Untuk nilai t statistik dari X_1 adalah $6,756 > 1,960$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai t statistik dari X_2 adalah $14,092 > 1,960$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Rata-rata respons karyawan setuju (4,19) terhadap kuesioner pelatihan, Rata-rata respons karyawan setuju (3,88) terhadap kuesioner kompensasi dan Rata-rata respons karyawan setuju (4,12) terhadap kuesioner kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa ada pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.
3. Dari hasil Uji t untuk X_1 (Pelatihan) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, Uji untuk X_2 (kompensasi) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Saran

Beberapa saran dari hasil penelitian yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel pelatihan, pernyataan yang mendapat skor rata-rata paling kecil adalah Para pengajar dalam pelatihan memberikan perhatian terhadap kemampuan masing-masing karyawan (3,99). Perusahaan diharapkan memberikan jenis pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan permintaan karyawan.
2. Untuk variabel kompensasi, pernyataan yang mendapat skor rata-rata paling kecil adalah perusahaan memberikan bonus prestasi yang dicapai (3,62). Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan besarnya bonus prestasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan atau besarnya nilai proyek yang dikerjakannya dan sesuai dengan kemampuan perusahaan.
3. Untuk variabel kinerja karyawan, pernyataan yang mendapat skor rata-rata paling kecil adalah Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan atasan dengan cepat dan baik (3,91). Perusahaan disarankan untuk lebih memperbanyak acara yang melibatkan partisipasi atasan dan bawahan agar terbentuk situasi kerja yang kondusif dan *team work* yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta, 2010
- [2]. Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- [3]. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si.Psi, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kesepuluh, Mei PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009
- [4]. I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, I Wayan Mudiarta Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- [5]. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke delapan, Penerbit. Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- [6]. Soekidjo Notoadmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009
- [7]. Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta, 2000
- [8]. Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2008
- [9]. Soebagio Atmodiwirio, Manajemen Pelatihan, Ardadizya Jaya, Jakarta, 2002
- [10]. Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta Bandung, 1999
- [11]. Umar, Husen, Metode Riset Perilaku Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003
- [12]. Darmadi, et. Al, Strategi Memimpin Pasar, Edisi ketiga, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2004
- [13]. Suharyadi dan Purwanto S K, Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern, Salemba Empat, Jakarta, 2009