

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMITRA PUTRA MANDIRI CABANG SURABAYA

ASRI

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRACT. This study was intended to determine the effect of training, compensation and job satisfaction on employee performance at PT. Trimitra Putra Mandiri Surabaya Branch. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on hypothesis testing with statistical method analysis tools and generalizable conclusions. The population used in this study were all employees at PT. Trimitra Putra Mandiri Surabaya Branch, amounting to 32 people. The sampling technique in this study is saturated sampling (census), which is a sampling technique if all members of the population are used as samples. The test tool used is a multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, reliability testing is reliable. The analysis of multiple linear regression obtained modeling is $Y = 0.207 + 0.796 X_1 + 0.395 X_2 + 0.312 X_3$. The results of the F Test showed that Training (X_1), Compensation (X_2) and Job Satisfaction (X_3) had a significant and simultaneous effect on Employee Performance (Y) at PT. Surabaya Branch Trimitra Putra Mandiri, while the results of the t test can also be seen that Training (X_1), Compensation (X_2) and Job Satisfaction (X_3) have a positive and partial effect on Employee Performance (Y) at PT. Trimitra Putra Mandiri Surabaya Branch

Keywords: Training, Compensation, Satisfaction, Performance

ABSTRAK. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya yang berjumlah 32 orang, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0.207 + 0.796 X_1 + 0.395 X_2 + 0.312 X_3$. Dari hasil Uji F didapatkan menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya, sedangkan dari hasil uji t juag dapat diketahui bahwa Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut. (Hasibuan, 2016:147).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada karyawan PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. PT.

Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyediaan tenaga kerja umum dan keamanan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau instansi yang membutuhkan. PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya memiliki legalitas resmi dari POLRI, ABUJAPI, Depnaker dan BPJS.

Pada saat ini PT Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya sedang masalah atau fenomena terkait dengan kinerja karyawan yang semakin menurun. Adapun permasalahan tersebut yaitu adanya karyawan PT Trimitra Putra Mandiri yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik dan terdapat juga karyawan PT Trimitra Putra Mandiri yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan PT Trimitra Putra Mandiri belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas, kemampuan karyawan PT Trimitra Putra Mandiri dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan PT Trimitra Putra Mandiri, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan PT Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya Jawa Timur dalam bekerja.

Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya pemberian kompensasi pada karyawan, minimnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Yamin (2018:233) menyatakan bahwa pelatihan adalah program-program memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan

Marwansyah dalam Adelia (2016:3347) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan,

sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Handoko (2017:143) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Gomes (2016:136) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya"

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diajukan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?
5. Variabel bebas (pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja) manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
5. Untuk mengetahui variabel bebas (pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

LANDASAN TEORI

2.1.1. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut yamin (2018:233) adalah program-program memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hamalik (2016:100), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan dalam segala bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Mutiara (2017:41) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu cara yang di gunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan sebagai

bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan meliputi pengertian physical skill, inteletual skill, social skill, managerial skill dan lain-lain

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Flippo (2015:32) menjelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bukan hanya meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), tetapi termasuk sikap kerja (*attitude*).

1. Peningkatan pengetahuan (*knowledge improvement*) yakni segenap pemahaman pegawai akan fakta-fakta, peraturan-peraturan, berbagai macam prosedur, proses-proses dan sejenisnya.
2. Peningkatan ketrampilan (*skill improvement*) yaitu segenap penguasaan teknis pegawai secara manual, mesin dan peralatan, hubungan interpersonal, perencanaan, pengambilan keputusan.
3. Perubahan sikap kerja (*changing attitude*) yakni segenap kualitas pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain dan atau taraf kesediaan pegawai untuk menampilkan perilaku kerja tertentu, dan keterampilan.

3. Metode-Metode Pelatihan

Menurut Hariandja (2017:184) pada prinsipnya ada dua metode pelatihan yang dapat digunakan, yaitu metode *on the job training* dan metode *off the job training*. Beberapa metode penelitian *on the job training* :

1. *Job instruction training* (latihan instruksi jabatan)
Pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja
2. *Coaching*
Bentuk pelatihan diman biasanya dilakukan tempat kerja oleh atasan dengan bimbingan petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.

3. *Job rotation*

Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4. *Apprenticeship/internship*

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan.

Beberapa jenis metode pelatihan *off the job training* :

1. *Lecture*/kuliah

Presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih kepada sekelompok, pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.

2. *Video presentation*

Presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

3. *Simulation*

Latihan yang diberikan disebuah tempat khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.

4. *Role playing*

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.

5. *Case study*

Studi khusus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.

6. *Self-study*

Meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rencana materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset.

7. *Program learning*

Bentuk lain self study, yaitu dengan menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program computer.

8. *Laboratory training*

Latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui sharing

pengalaman, perasaan, presepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.

9. *Action learning* / belajar berinteraksi

Proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bias dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan

5. Indikator Pelatihan

Mangkunegara dalam Bolung, dkk (2018:83) menyatakan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur Pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.

2.1.2. Kompensasi

1. Pengertian

Kompensasi adalah merupakan seluruh bentuk imbalan moneter dan non moneter yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Menurut definisi Rivai, definisi kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sementara itu,

produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dalam definisi yang lain menyebutkan bahwa variabel produktivitas dapat dijelaskan melalui dua dimensi, yaitu: (a) dimensi efektivitas, konsep yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas serta waktu; (b). dimensi efisiensi adalah konsep yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi pelaksana atau prosesnya (Ariyanto, 2015:81).

Marwansyah dalam Adelia (2016:3347) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, komitmen, dan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

2. Jenis – Jenis Kompensasi

Moekijat (2016:24) menyatakan bahwa terdapat 2 jenis kompensasi antara lain :

1. Kompensasi Langsung, terdiri dari

a. Gaji

Adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

Merupakan imbalan finansal langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan diberikan. Jadi tidak seperti gaji

yang relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk mencari calon karyawan agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan, sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, contoh: asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

3. Indikator Kompensasi

Umar dalam Bolung, dkk, (2018:1841) bahwa Kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator antara lain :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap di terima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Pengobatan

Pengobatan dalam kompensasi adalah

terkait dengan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal pengertian dari istilah kepuasan kerja tersebut. Menurut Handoko (2016:143), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Davis dan Newstrom (2016:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

Robbins (2016:139) istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Selanjutnya menurut Panggabean (2017:128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Mangkunegara (2016:117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji atau upah, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.”

Salah satu sasaran pentingnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang lebih lanjut akan meninggalkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat. Keadaan emosional karyawan diman terjadi ataupun tidak terjadi bertemu antara balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang bersangkutan (Martoyo, 2018:39).

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di dalam diri manusia merupakan sebuah sikap individu sebagai anggota organisasi dalam memandang lingkungan pekerjaan, untuk kemudian timbul perilaku positif atau negatif tergantung dari kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi yang dihadapi.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Adelia (2016:3341) bahwa Kepuasan Kerja dibentuk oleh beberapa indikator antara lain :

1. Situasi Kerja, diukur dari persepsi responden mengenai bekerja di tempat kerja saat ini sangat menyenangkan
2. Pekerjaan itu sendiri, diukur dari persepsi responden mengenai pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai
3. Supervisi, diukur dari persepsi responden mengenai pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik
4. Gaji, diukur dari persepsi responden mengenai gaji / upah yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat ketrampilan dan pekerjaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja dalam model harapan adalah persepsi individu bahwa upaya yang mereka keluarkan mengarah ke suatu

evaluasi yang mendukung dan evaluasi yang mendukung itu akan menghasilkan imbalan yang mereka harungi.

Mengikuti model harapan dari motivasi, jika harapan yang diharapkan karyawan untuk dicapai tidak jelas, jika kriteria untuk pengukuran sasaran tersebut samar-samar, dan jika karyawan itu kekurangan keyakinan diri bahwa upaya mereka akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja mereka atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja mereka tercapai, kita dapat mengharapkan bahwa individu-individu akan bekerja cukup jauh dibawah potensial mereka.

Menurut Suprihanto (2018:7) "Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai".

Menurut Bernardin dan Russel (2016:379) kinerja didefinisikan sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah

perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Menurut Bernardin dan Russel (2016:379) kinerja didefinisikan sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Davis (2016:341) penilaian kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga penilaian kinerja merupakan mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada setiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan demikian sistem penilaian dapat digunakan oleh badan usaha terutama Supervisor dan Manajer untuk mengevaluasi kinerja, sehingga apabila ada hasil kerja menurun dapat diambil suatu tindakan.

Menurut Cascio (2016:302) penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu meningkatkan *job performance* masing-masing karyawan dan memberikan informasi untuk karyawan dan manajer dalam

pengambilan keputusan. Sesuai dengan tujuan dari penilaian kinerja maka sebaiknya penilaian kinerja dilakukan secara terbuka dan rahasia, maksud dari sifat terbuka yaitu: bahwa karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan oleh atasannya, selain itu apabila menurut karyawan penilaian yang dilakukan tidak sesuai atau tidak adil, maka karyawan dapat mengajukan keberatan atas penilaian yang diberikan. Dalam mengajukan keberatan karyawan harus dapat memberikan fakta-fakta maupun alasan yang logis. Yang dimaksud dengan rahasia adalah bahwa penilaian yang dilakukan hanya diketahui oleh penilai, karyawan yang dinilai dan pejabat badan usaha. Badan usaha yang membutuhkan data tiap karyawan yang akan digunakan dalam berbagai keputusan kepegawaian.

Notoadmojo (2018:47) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur. Artinya penilaiannya tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai yang dinilai. Agar penilaian dapat mencapai tujuan ini, maka ada 3 hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan pekerjaan. Artinya sistem penilaian benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana pegawai bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis, sistem penilaian yang praktis akan mudah dipahami dan dimengerti serta dipergunakan dengan baik oleh penilai dan pegawai.

Menurut Dessler (2016:26) yaitu pihak-pihak yang sebaiknya melakukan terhadap kinerja karyawan ada beberapa pilihan yaitu:

1. Penilaian dilakukan oleh Penyelia Terdapat Penilaian penyelia masih tetap merupakan inti dan system penilaian. Mendapatkan penilaian seorang penyelia itu relatif mudah dan juga sangat masuk akal. Para penyelia hendaknya dan biasanya dalam posisi terbaik untuk mengobservasi dan

mengevaluasi kinerja bawahannya dan tanggung jawab untuk kinerja orang tersebut.

2. Dengan menggunakan penilaian Rekan Kerja
Penilaian atas seorang karyawan oleh rekan pegawai dapat menjadi efektif dalam meramalkan keberhasilan manajemen masa depan.
3. Komite Penilai
Banyaknya majikan menggunakan konsep penilaian untuk mengevaluasi pegawai. Komite-komite ini biasanya terkomposisi dari penyelia terdekat pegawai dan tiga atau empat penyelia lainnya.
4. Penilaian dilakukan oleh bawahan
Lebih banyak perusahaan dewasa ini membiarkan bawahannya secara anonim menilai kinerja penyelia mereka, satu proses yang banyak disebut sebagai umpan balik dari bawah.
5. Penilaian Diri
Penilaian diri pegawai atas kinerja juga kadang-kadang digunakan (biasanya dalam hubungan dengan penilaian para penyelia).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Bolung, dkk (2018:1841) bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh beberapa indikator meliputi :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk

meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. (Bolung, dkk, 2018:1845)

Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Gomes (2016:198), mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi perusahaan.

Hasil penelitian Bolung, dkk (2018:1845) menyebutkan bahwa berdasarkan pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Pelatihan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan kompensasi finansial yang terjadi di PT RMK, para karyawan wiraniaga menerima dalam bentuk gaji pokok, tunjangan kesejahteraan serta insentif, dan diterima dalam periode waktu bulanan. Variabel pembayaran gaji mempunyai jaminan relatif lebih pasti, yaitu dalam arti gaji akan tetap dibayarkan tiap bulan walaupun karyawan tersebut tidak masuk bekerja karena alasan yang diperbolehkan. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, yaitu dapat berupa pembagian hasil (*gainsharing*) sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan kinerja atau penghematan biaya (Rivai, 2015:61). Lebih lanjut Rivai menyebutkan bahwa tujuan utama pemberian insentif sebagai upaya motivasi atau dorongan yang dilakukan manajemen perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Bagi manajemen organisasi (perusahaan) variabel insentif merupakan strategi untuk

meningkatkan kinerja. Pada situasi perusahaan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat maka kinerja menjadi satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan daya kompetisinya. (Ariyanto, 2015:81)

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan kinerja yang baik. (Riyadi, 2016: 41)

Salah satu dari bentuk kompensasi adalah insentif yang merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan, sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi. (Mutiara, 2017: 77)

Berkaitan dengan model struktur hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja, penelitian Black *et al* menyimpulkan bahwa kinerja karyawan meningkat setelah sistem kompensasi berupa pembagian keuntungan diterapkan oleh perusahaan. Pada bagian lain, hasil penelitian Ipkoni juga membuktikan ada pengaruh bersama positif signifikan variabel kompensasi upah, insentif, tunjangan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula temuan penelitian Mustikawati yang menunjukkan ada pengaruh positif signifikan, baik secara parsial maupun simultan, variabel kompensasi dan motivasi terhadap efektivitas kerja. (Ariyanto, 2015:81)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bolung, dkk (2018:1845) bahwa berdasarkan pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Kompensasi merupakan

variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat dan lebih semangat. Sebaliknya bila kepuasan dalam bekerja tidak mereka dapatkan maka akan terjadi banyak penundaan bekerja yang berakibat pada menurunnya kinerja. Penelitian Naibaho membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Serupa dengan hasil penelitian Naibaho adalah penelitian Ekonugroho juga membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada kesimpulan penelitian yang sama adalah penelitian Almigo dan Alfaidah juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ariyanto, 2015:82)

Robbins (2016:152) berpendapat bahwa riset paling kini memberikan dukungan yang diperbarui untuk hubungan yang asli dari kepuasan dan kinerja. Bila data kepuasan dan kinerja dikumpulkan untuk organisasi secara keseluruhan, bukannya pada tingkat individual, kita temukan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adelia, dkk (2016:3359) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Indriantoro dan Supomo (2016:45): "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.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya yang berjumlah 32 orang

Sampel

Indriantoro dan Supomo (2016: 46), sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian.

Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh (sensus)* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2017:85).

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 32 orang karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan (X_1)

Pelatihan merupakan program-program memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kompensasi (Bolung, dkk, 2018:1840) meliputi:

1. Instruktur

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan dan kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya

2. Peserta

Peserta pelatihan yang telah diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai

3. Materi

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM

4. Metode

Cara yang digunakan dalam kegiatan pelatihan SDM yang sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Sasaran pelatihan telah ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kompensasi (Bolung, dkk, 2018:1841) meliputi:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan kepada karyawan, bersifat rutin dan tetap dalam setiap kurun waktu

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

4. Upah

Pembayaran diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

5. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6. Asuransi

Penanggulan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi di lingkungan kerjanya Indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan kerja (Adelia, 2016: 3341) meliputi :

1. Situasi Kerja
Persepsi responden mengenai bekerja di tempat kerja saat ini menyenangkan
2. Pekerjaan itu sendiri
Persepsi responden mengenai pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai, karir berjalan sesuai dengan kemampuan
3. Supervisi
Persepsi responden mengenai pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik, pimpinan dalam perusahaan adalah orang yang bijaksana dan perhatian;
4. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Bolung, dkk, 2018:1841) meliputi :

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survei / penelitian langsung melalui kuesioner adalah

menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian empat (4) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 4 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Data

| | | | | |
|-----|----|----|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| STS | TS | CS | S | SS |

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 17.0. Adapun tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total variabel.

Menurut Azwar (2016:157), koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai alpha > 0,60 berarti pernyataan reliabel
- Jika nilai alpha ≤ 0,60 berarti pernyataan tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja (Y). Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kepuasan Kerja

β₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi untuk variabel X₁, X₂ dan X₃

e_i = Faktor pengganggu atau standar error

Pengujian Hipotesis

Uji F

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
H₀: β₁, β₂, β₃ = 0 artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
H₁: β₁, β₂, β₃ ≠ 0 artinya ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
- Menggunakan *level of signifikan* (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)
Keterangan:
n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
- Perhitungan Uji F dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK(\text{Reg}) / K}{JK(S) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya data

JK (Reg) = Jumlah kuadrat regresi

JK (S) = Jumlah kuadrat sisa

- Kriteria Pengujian
 - Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
 - Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing

variabel bebas (*independent*) secara parsial atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)
 $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)
- Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan ($df = (\alpha/2, n-k-1)$)
 Keterangan :
 n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
 k = jumlah variabel
- Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Keterangan :

- t_{hitung} = Koefisien Uji t
- β_i = Konstanta
- $Se(\beta_i)$ = Standart error

- Kriteria Pengujian
 - Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Validitas

Uji validitas instrumen pengukuran menggunakan angka rata-rata dari hasil korelasi yang dianalisis. Hasil analisis atas validitas masing-masing variabel dalam penelitian yang terdiri dari: Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) menunjukkan signifikan untuk semua variabel yang diuji, dimana semua nilai rata-rata *pearson correlation* diatas r Tabel (0,3)

Evaluasi Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas suatu data dilihat dari Koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis atas reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian yang terdiri dari: Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) menunjukkan signifikan untuk semua variabel yang diuji, dimana semua nilai Cronbach's Alpha (r_{alpha}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,60

Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Pelayanan (X_1), Harga (X_2), Kualitas Produk (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Pelanggan (Y).

Tabel Koefisien Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | |
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | .207 | .403 |
| Pelatihan (X1) | .796 | .128 |
| Kompensasi (X2) | -.395 | .172 |
| Kepuasan Kerja (X3) | .312 | .144 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.207 + 0.796 X_1 - 0.395 X_2 + 0.312 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat dijelaskan :

- Nilai β_0 sebesar = 0.207
Konstanta (β_0) sebesar 0.207 menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.207 satuan.
- Nilai β_1 sebesar = 0.796
Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0.796, berarti jika Pelatihan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.796 satuan. Dengan anggapan Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) konstan
- Nilai β_2 sebesar = 0.395
Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0.395, berarti jika Kompensasi (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.395 satuan. Dengan anggapan Pelatihan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) konstan
- Nilai β_3 sebesar = 0.312
Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0.312, berarti jika Kepuasan Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.312 satuan. Dengan anggapan Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) konstan

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam

penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 12.658 | 3 | 4.219 | 18.795 | .000 ^b |
| | Residual | 6.285 | 28 | .225 | | |
| | Total | 18.943 | 31 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
 $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 18.795
- Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3: 28) sehingga diketahui F_{tabel} (2.95)
- Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
 H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- Karena F_{hitung} (18.795) > F_{tabel} (2.95) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|---------------------|-------|------|--------------|
| Model | | t | Sig. | Correlations |
| | | | | Partial |
| 1 | (Constant) | .513 | .612 | |
| | Pelatihan (X1) | 6.219 | .000 | .762 |
| | Kompensasi (X2) | 2.300 | .029 | .399 |
| | Kepuasan Kerja (X3) | 2.175 | .038 | .380 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berikut ini akan dibahas satu persatu langkah- langkah dari pengujian dengan menggunakan uji t :

Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

- Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 6.219
- Menggunakan taraf signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 28, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 2,0484.
- Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 diterima – $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$
- Karena t_{hitung} (6.219) > t_{tabel} (2,0484) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

t_{hitung} (2.300) > t_{tabel} (2,0484) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan

positif terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

t_{hitung} (2.175) > t_{tabel} (2,0484) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (18.795) > F_{tabel} (2.95).

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) semakin baik maka Kinerja (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) semakin kurang baik maka Kinerja (Y) akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.633 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 63.3 %, sedangkan sisanya sebesar 36.7 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} (6.219) > t_{tabel} (2,0484)

Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada

PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya. Jika pelatihan kepada karyawan semakin sering dilakukan maka kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika pelatihan kepada karyawan semakin jarang dilakukan maka kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Bolung, dkk (2018:1845) bahwa Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Gomes (2016:198) bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Gomes (2016:198), mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi perusahaan.

Hal ini juga didukung hasil penelitian Bolung, dkk (2018:1845) menyebutkan bahwa berdasarkan pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Pelatihan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} (2,300) > t_{tabel} (2,0484)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya. Jika kompensasi yang diberikan pada karyawan semakin besar maka kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika kompensasi yang diberikan pada karyawan semakin kecil maka kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Ariyanto (2015:81) bahwa dalam kaitannya dengan kompensasi finansial yang terjadi di PT RMK, para karyawan wiraniaga menerima dalam bentuk gaji pokok, tunjangan kesejahteraan serta insentif, dan diterima dalam periode waktu bulanan. Variabel pembayaran gaji mempunyai jaminan relatif lebih pasti, yaitu dalam arti gaji akan tetap dibayarkan tiap bulan walaupun karyawan tersebut tidak masuk bekerja karena alasan yang diperbolehkan. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, yaitu dapat berupa pembagian hasil (*gainsharing*) sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan kinerja atau penghematan biaya. Lebih lanjut disebutkan bahwa tujuan utama pemberian insentif sebagai upaya motivasi atau dorongan yang dilakukan manajemen perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Bagi manajemen organisasi (perusahaan) variabel insentif merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Pada situasi perusahaan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat maka kinerja menjadi satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan daya kompetisinya.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Riyadi (2016: 41) bahwa pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan kinerja yang baik, dan Mutiara (2017: 77) yang menyatakan bahwa salah satu dari bentuk kompensasi adalah insentif yang merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat

digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan, sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bolung, dkk (2018:1845) bahwa berdasarkan pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} (2.175) > t_{tabel} (2,0484)$

Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya. Jika kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi maka kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya akan semakin tinggi juga, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan semakin rendah maka kinerja karyawan pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya akan semakin rendah juga.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Ariyanto (2015:82) bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat dan lebih semangat. Sebaliknya bila kepuasan dalam bekerja tidak mereka dapatkan maka akan terjadi banyak penundaan bekerja yang berakibat pada menurunnya kinerja. Penelitian Naibaho membuktikan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Serupa dengan hasil penelitian Naibaho adalah penelitian Ekonugroho juga membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada kesimpulan penelitian yang sama adalah penelitian Almigo dan Alfidah juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Robbins (2016:152) yang berpendapat bahwa riset paling kini memberikan dukungan yang diperbarui untuk hubungan yang asli dari kepuasan dan kinerja. Bila data kepuasan dan kinerja dikumpulkan untuk organisasi secara keseluruhan, bukannya pada tingkat individual, kita temukan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adelia, dkk (2016:3359) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Dharma Kerti Tabanan.

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya adalah Pelatihan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,762 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3).

Kesimpulan

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui nilai $F_{hitung} (18.795) > F_{tabel} (2.95)$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel pelatihan (X_1), dapat diketahui nilai $t_{hitung} (6.219) > t_{tabel} (2,0484)$,

- yang berarti bahwa pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya
3. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel kompensasi (X_2), dapat diketahui nilai $t_{hitung} (2.300) > t_{tabel} (2,0484)$, yang berarti bahwa kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya.
 4. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel kepuasan kerja (X_3), dapat diketahui nilai $t_{hitung} (2.175) > t_{tabel} (2,0484)$, yang berarti bahwa kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya.
 5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya adalah Pelatihan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,762 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3)

Saran

1. Diharapkan kepada pihak PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya untuk lebih teiti dalam menentukan sasaran pelatihan dengan kriteria yang lebih terinci dan lebih terukur
2. Diharapkan kepada pihak PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya untuk menambah pemberian bonus bagi karyawan PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya terutama karyawan yang telah memenuhi sasaran kinerja
3. Diharapkan kepada pihak PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya untuk lebih meningkatkan pengawasan mutu kerja karyawan
4. Diharapkan kepada pihak PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya untuk

- lebih memperhatikan kesesuaian kualitas kerja karyawan dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2016
- Anam Khoiril dan Edy Rahardja, 2017, Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017
- Ariyanto Enny dan Gazali Rahman, 2015, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT Restu Mahkota Karya Jakarta, *Telaah Bisnis*, Volume 15, Nomor 1, Juli 2014
- Azwar, Saifudin, 2017, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bernardin dan Russel, 2016, *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,
- Bolung Rio Vicky, Silcy ljeova Moniharapon dan Genita G. Lumintang, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara (The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi), *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.3 Juli 2018
- Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of*

- Life, Profits*, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2016, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition*, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.
- Flippo, Edwin P, 2015, *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Jakarta.
- Hamalik, 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan*. Cetakan ke 6. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Handoko, Hani, 2017, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Moekijat, 2016, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 6, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mutiara, S. Panggabean, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Notoadmojo, Soejidjo, 2018, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rhineka Cipta
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riyadi, Slamet, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Robbins, Stephen P, 2016, *Organizational Behavior, 14th ed*, Boston: Pearson
- Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudrajat, 2016, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Supomo Bambang dan Nur Indriantoro, 2016, *Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta*; Penerbit BFEE UGM
- Suprihanto, John, 2018, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Yamin, 2018, *Teknologi dan Manajemen Informatika*, Volume 6, edisi khusus, September 2013