

# PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI SIDANG JAKARTA CONVENTION CENTER

*Veronika Puji Lestari*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Bambang N.S*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

**Purpose-** This study aims to determine the training and compensation partially and simultaneously influence on employee performance

**Design/methodology/approach-** The population in this study are employees at Balai Sidang Jakarta Convention Center which has 130 employee. The sample used in this study were 100 employees of the Balai Sidang Jakarta Convention Center, the sampling technique used was accidental sampling. Data analysis tool used in this research is multiple linear regression, validity, reliability, classical assumption (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and linearity test). While testing the hypothesis includes the F-test, t test, and analysis of partial correlation and coefficient of determination (R<sup>2</sup>).

**Findings-** From the analysis it can be seen that training and compensation have an influence on employee performance partially or simultaneously.

**Research limitations-** The limitation of this research lies on its scope of object, and the limited variables involved. It is then suggested for the next research that other variable such as compensation, and other exogen variable can be deployed too. This results may not be applicable in the same line of business.

**Practical implications-** The manager of human resource shall maintain and develop the potential of employees by providing a combination of training and motivation in human resourcesopment.

**The Originality-** This is done exclusively for the Jaskarta Convention Centre.

**Keywords :** Training, Compensation, Employee Performance, globalization

## Latar Belakang

Perusahaan seringkali menghadapi berbagai tantangan dan beberapa masalah yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Kegagalan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidakmampuan perusahaan dalam menghadapi kemauan pasar, ketidakmauan perusahaan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang semakin pesat di era globalisasi ini serta ketidakmauan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan dan juga tidak adanya perencanaan kerja yang kurang baik.

Bentuk perencanaan perusahaan yang baik salah satunya adalah dalam

pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aset yang paling penting karena sebagai penggerak dalam mencapai tujuan dalam perusahaan yang tak lain adalah karyawan, di mana karyawan adalah aset terpenting, maka diperlukannya suatu kreativitas, bakat dan motivasi untuk memperbaharui pengetahuan mereka melalui pelatihan – pelatihan serta menambah pengetahuannya. Oleh sebab itu perusahaan menyadari perlunya pengembangan terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kreativitas, wawasan, dan keterampilan untuk memajukan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Terkadang karyawan yang baru saja diterima di suatu perusahaan jarang

sesuai dengan keinginan organisasi. Oleh sebab itu diperlukan pengembangan sumber daya manusianya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan efisien, karena program pengembangan sumber daya manusia mengajarkan keterampilan yang baru dan juga merupakan pembaharuan atas pengetahuan yang telah mereka miliki sehingga memenuhi kebutuhan bagi pekerjaan mereka sendiri.

Dari pengembangan sumber daya manusia itu, perusahaan akan menilai apakah karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu perusahaan dapat menentukan seberapa besar kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada pegawainya sesuai dengan hasil kinerja kerja karyawan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan suatu perusahaan terhadap sumber daya manusia, karena telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka sehari-hari. Dengan pemberian kompensasi, karyawan dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari sehingga kesejahteraan mereka dapat terjamin.

Dalam pelatihan-pelatihan ini dirasakan sangat penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai acuan untuk kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan di dunia bisnis *MICE (Meeting, Incentive, Convention & Exhibition)*. Banyak perusahaan yang bergerak di bidang *MICE (Meeting, Incentive, Convention & Exhibition)* dan salah satunya Balai sidang Jakarta convention center yang berlokasi di daerah Jakarta Pusat yang tepatnya di JL. Jendral Gatot Subroto. Balai Sidang Jakarta Convention Center merupakan suatu

fasilitas untuk terselenggaranya bisnis *MICE (Meetings, Incentives, Conventions, Exhibitions)* yang terletak di area Senayan, berdekatan dengan pusat bisnis Sudirman dan Bursa Efek Jakarta. Balai Sidang Jakarta Convention Center sudah berdiri selama 24 tahun dan telah menjadi tuan rumah penyelenggaraan acara-acara baik lokal maupun tingkat dunia, seperti *International Petroleum Association, United Nation Conferences, IITELMIT, G-15, IPU, World Hakka Conference, INACRAFT*, konser-konser artis dunia maupun lokal, pameran-pameran, seminar-seminar dan lain-lain. Kesuksesan Balai Sidang Jakarta convention Center dalam menyelenggarakan bisnis *MICE* tentu sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan di Balai Sidang Jakarta Convention Center terhadap karyawan Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kualitas kinerja karyawan di Balai Sidang Jakarta Convention Center. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kualitas kinerja karyawan di Balai Sidang Jakarta Convention Center.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *men, money, method, materials, machines dan market*. Unsur *Men* (Manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau

disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam perusahaan terutama perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting di suatu perusahaan karena sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dan mengembangkan kualitas perusahaan, tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari karyawan disuatu perusahaan, walaupun di jaman modern yang canggih seperti sekarang ini, perusahaan masih memerlukan karyawan yang terlatih sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara[1], Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Dessler[2], pengertian manajemen sumber daya manusia adalah merupakan kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penelitian.

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia terdapat enam yaitu: Pengadaan tenaga kerja terdiri dari: 1) Perencanaan sumber daya manusia; 2) Analisis jabatan; 3) Penarikan pegawai; 4) Penempatan kerja; dan 5) Orientasi kerja (*job orientation*). Pengembangan tenaga kerja mencakup: 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*); 2) Pengembangan (*karier*); 3) Penilaian prestasi kerja. Pemberian balas jasa mencakup: 1) Balas jasa langsung terdiri dari gaji / upah dan insentif; 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/ kesejahteraan (*service*). Integrasi mencakup: 1) Kebutuhan karyawan; 2) Motivasi kerja; 3)

Kepuasan kerja; 4) Disiplin kerja; 5) Partisipasi kerja. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup: 1) Komunikasi; 2) Kesehatan dan keselamatan kerja; 3) Pengendalian konflik kerja; 4) Konseling kerja.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah – masalah sebagai berikut: 1) Menetapkan jumlah, kuantitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*. 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. 6) Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenisnya. 7) Memonitori kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. 8) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan. 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal. 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya

tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Pengarahan. Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengendalian. Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Pengadaan. Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Kompensasi. Kompensasi (*development*) adalah pemberian balas jasa langsung

(*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Pengintegrasian. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang. Pemeliharaan. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma- norma social. Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab- sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No. 12 Tahun 1964[3]. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, yang merupakan salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di

bidang sumber daya manusia. Oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan yang mutlak untuk menjawab tantangan masa depan dan juga tuntutan pekerjaan. Pengembangan *development* merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Berdasarkan teori di atas dapat dihipotesakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Jakarta Convention Center

### **Kompensasi**

Perusahaan memiliki tenaga kerja yang memperoleh pendapatan berupa laba atau *profit* atau *dividen* dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaan, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ini yang dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan itu besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhannya semakin banyak pula dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik disinilah letak pentingnya

kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). Menurut Rivai[4], kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan[5], Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan. *Benefit* adalah nilai keuangan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah usaha melayani kebutuhan orang lain. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, *discount* (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, disediakan ruang makan, adanya fasilitas medis,

dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintahan/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu : Ikatan kerjasama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik perusahaan (*owner*) dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin, karena *turn over* relative kecil. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *interfensi* pemerintah dapat dihindarkan. Metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan

metode tunggal dan metode jamak : 1) Metode tunggal, suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah akhirnya dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. 2) Metode Jamak, suatu metode yang dalam gaji pokoknya didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja; 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan; 3) Serikat buruh/ organisasi karyawan; 4) Produktivitas kerja karyawan; 5) Pemerintah dengan undang – undang dan kappresnya; 6) Biaya hidup / *Cost of living*; 7) Posisi jabatan karyawan; 8) Pendidikan dan pengalaman keryawan; 9) Kondisi perekonomian nasional; 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Berdasarkan teori di atas dapat dihipotesakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Jakarta Convention Center

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien, dan otoritas atau wewenang. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut, ditunjang disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja, dan berinisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Jhon [6] Ada enam kriteria yang dapat

digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu : Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, dan kuantitas hasil. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dengan tepat waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, dan efektif. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, secara mandiri. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dengan komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Berdasarkan teori di atas dapat dihipotesakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan dan Kompensasi, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Jakarta Convention Center

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1 Penelitian terdahulu**

1.	Penulis	Nurul Astuty[7]
	Judul	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Agama, Bengkulu Utara
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 2 Agama, Bengkulu Utara
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2, Bengkulu Utara (<math>R^2 = 45.6\%</math>),</li> <li>2. Secara parsial terhadap pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2, Bengkulu Utara (<math>\alpha = 5\%</math>, <math>r = 0.488</math>),</li> <li>3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2, Bengkulu Utara</li> </ol>

Tabel Lanjutan

2.	Penulis	Yerri Suryoadi[8]
	Judul	Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0.001, semakin meningkatkan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan di kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0.012. Pengaruh Kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor Bank Muamalat cabang Semarang bersifat positif artinya semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan</li> </ol>

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden yaitu karyawan Balai Sidang Jakarta Convention Center maka diketahui jenis kelamin, umur, status pekerjaan dan tingkat jabatan.

**Tabel 2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	65	65%
Perempuan	35	35%
Total	100	100%

Sumber : Hasil data yang diolah

Jumlah karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini terdiri atas 100 orang dengan rincian 65 orang laki-laki atau sebesar 65% dan 35 orang perempuan atau sebesar 35%. Responden laki-laki lebih banyak dikarenakan mobilitas laki-laki lebih dibutuhkan dibanding perempuan.

**Tabel 3 Responden berdasarkan kelompok umur**

Usia	Frekuensi	Persen
20 - 29 tahun	15	15%
30 - 49 tahun	80	80%
>50 tahun	5	5%
Total	100%	100%

Sumber : Hasil data yang diolah

Tabel 3 memberi informasi klasifikasi responden berdasarkan usia, responden yang berusia antara 20 – 29

tahun ada 15 orang (15%), responden yang berusia 30 – 49 tahun ada 80 orang atau sebesar 80%, responden yang lebih dari 50 tahun ada 5 orang (5%). Responden yang berusia 30 – 49 tahun lebih banyak dari responden yang berusia 20 - 29 tahun dan yg lebih dari 50 tahun, dikarenakan jarang ada pergantian karyawan sehingga karyawan sudah lama bekerja di Balai Sidang Jakarta Convention Center (BSJCC).

**Tabel 4 Responden berdasarkan status pekerjaan**

Status pekerjaan	Frekuensi	Persen
Karyawan Kontrak	32	32%
Karyawan Tetap	68	68%
Total	100	100%

Sumber : Hasil data yang diolah

Tabel 4 memberi informasi responden berdasarkan status pekerjaan, responden yang karyawan tetap sebanyak 68 orang atau sebesar 68% dikarenakan sangat jarang pergantian karyawan di BSJCC disebabkan oleh susah mendapat status karyawan tetap diperusahaan lain pada masa sekarang ini.



**Tabel 5 Responden berdasarkan tingkat jabatan**

Status jabatan	Frekuensi	Persen
Manager	11	11%
Supervisor	14	13%
Karyawan biasa	75	75%
Total	100	100%

Sumber : Hasil data yang diolah

Tabel 5 memberi informasi responden berdasarkan status jabatan, responden yang karyawan biasa sebanyak 75 orang atau sebesar 75% dikarenakan manajer dan supervisor memiliki lebih banyak tanggung jawab dan memiliki keterbatasan waktu sehingga yang lebih banyak mengisi kuisioner adalah karyawan biasa.

**Tabel 6 Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Dengan mengikuti training pengetahuan saya bertambah	0	0%	2	2%	1	1%	38	38%	59	59%
2	Setelah mengikuti training saya mempunyai pedoman dalam bekerja	0	0%	2	2%	8	8%	57	57%	33	33%
3	Trainer pada saat memberikan materi sangat jelas	0	0%	0	0%	6	6%	71	71%	23	23%
4	Bahasa yang digunakan oleh trainer mudah dipahami	0	0%	0	0%	5	5%	70	70%	25	25%
5	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya	0	0%	0	0%	14	14%	63	63%	23	23%
6	Materi training yang diberikan mudah saya pahami	0	0%	0	0%	4	4%	73	73%	23	23%
7	Metode pelatihannya menyenangkan	0	0%	0	0%	7	7%	68	68%	25	25%
8	Adanya alat bantu untuk menunjang pemahaman peserta	0	0%	0	0%	14	14%	66	66%	20	20%
9	Adanya kriteria tertentu dalam mengikuti program training	0	0%	2	2%	14	14%	67	67%	17	17%
10	Jenjang peserta pelatihan disesuaikan dengan topik pelatihan	0	0%	2	2%	11	11%	63	63%	25	25%

Sumber : Hasil data diolah

Dari 100 orang responden yang setuju dengan pendapat bahwa dengan mengikuti pelatihan akan menambah pengetahuan sebanyak 97% atau 97 orang dan ada 2 orang yang tidak setuju sisanya cukup setuju ini merupakan jawaban dengan frekuensi yang tertinggi. Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan dapat kita peroleh bila kita mengikuti pelatihan sehingga dapat membuka wawasan kita. Seperti dikemukakan oleh Flippo[9] yang berpendapat pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan dari pernyataan kepada karyawan Balai Sidang Jakarta Convention Center bahwa dengan mengikuti pelatihan karyawan jadi memiliki pedoman dalam

bekerja yang menjawab setuju 90% yaitu sebanyak 90 orang responden. Hal ini menjelaskan bahwa materi yang digunakan berdasarkan dari pekerjaan yang karyawan BJJCC sering lakukan sehingga pelatihan hanya dijadikan sebagai pengingat tentang standard pekerjaan. Materi merupakan bahan utama dalam pelatihan sehingga *trainer* pada saat memberikan materi harus jelas yang menyatakan setuju dengan pernyataan ini 94% yaitu sebanyak 94 orang responden dan sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini berarti seorang *trainer* harus mempunyai kualifikasi dalam berkomunikasi dengan baik. Sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara[1] yang menyatakan bahwa seorang pelatih (*trainer*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.

Sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan bahasa yang digunakan *trainer* mudah dipahami sebanyak 95 orang dan sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini menjelaskan bahwa bahasa adalah salah satu alat komunikasi sehingga pelatih (*trainer*) harus yang dapat berkomunikasi dengan baik. Sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan[5] yang menyatakan seorang pelatih harus mempunyai kecakapan dalam komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan secara efektif. Berdasarkan pernyataan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, responden yang menjawab setuju sebesar 86% yaitu sebanyak 86 orang responden. Hal ini menjelaskan bahwa materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan di BSJCC. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara[1] yang membicarakan materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Materi merupakan modal utama dalam pelatihan sehingga peserta harus dapat memahami materi yang diberikan pelatih (*trainer*) sehingga banyak karyawan di BSJCC yang menjawab setuju sebesar 96% dan sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini sesuai dengan pernyataandari Mangkunegara[1] yang membicarakan materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Untuk mendapatkan pelatihan yang sempurna maka pelatih (*trainer*) membuat pelatihan yang menyenangkan sehingga semua peserta dapat memahami pelatihan tersebut dengan baik. Oleh sebab itu responden yang menjawab setuju sebesar 93% atau 93 orang sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini sesuai dengan

pernyataandari Mangkunegara[1] yang membicarakan materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Selain materi yang dipersiapkan ada juga alatbantu untuk mempermudah peserta pelatihan untuk memahami materi tersebut. Oleh sebab itu karyawan BSJCC yang merupakan responden menjawab setuju sebesar 86% karena responden merasa dibantu dalam hal pemahaman, dengan adanya alat bantu seperti power point yang digunakan pelatih sebagai sarana presentasinya dalam proses pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataandari Mangkunegara[1] yaitu bahwa peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan tertentu.

Selain materi pelatihan, pelatih harus menentukan siapa yang akan menjadi peserta pelatihan yang merupakan sasaran dari pelatihan tersebut dan dalam menentukannya pelatih memiliki beberapa persyaratan salah satunya dilihat dari jenjang jabatan dalam hal itu ada sekitar 88% responden yang menjawab setuju terhadap pernyataan tersebut dan juga ada 2 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini sesuai dengan pernyataandari Mangkunegara[1] yaitu bahwa peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan tertentu. Kesimpulan pada variabel pelatihan adalah sebanyak 100 responden menyatakan setuju pada pernyataan “Dengan mengikuti training pengetahuan saya bertambah” (97%) yang berarti pernyataan tersebut adalah pernyataan yang paling kuat. Dan pernyataan adanya kriteria tertentu dalam mengikuti program training sebesar (84%) yang berarti pernyataan tersebut adalah pernyataan yang paling lemah.

**Tabel 7 Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Gaji atau upah yang diberikan tepat waktu	0	0%	1	1%	3	3%	30	30%	66	66%
2	Gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan anda	0	0%	9	9%	7	7%	54	54%	30	30%
3	Gaji atau upah yang anda terima sesuai pekerjaan yang anda kerjakan	0	0%	8	8%	11	11%	47	47%	34	34%

Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
4	Gaji/upah yang diberikan mencukupi kebutuhan anda	0	0%	6	6%	18	18%	49	49%	27	27%
5	Perusahaan memberikan fasilitas penanganan pertolongan pertama bila terjadi suatu kecelakaan kerja	0	0%	0	0%	10	10%	50	50%	40	40%
6	Biaya pengobatan apabila anda sakit ditanggung perusahaan	0	0%	1	1%	3	3%	30	30%	66	66%

Sumber : Hasil data diolah

Mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan “gaji atau upah yang diberikan tepat waktu” sebesar 96% atau 96 responden dan 1 reaponden yang menjawab tidak setuju sisanya menjawab cukup setuju ini merupakan jawaban dengan frekuensi yang tertinggi dalam variabel kompensasi. Hal ini memberi gambaran bahwa responden setuju dalam hal pemberian gaji / upah yang ada di BSJCC dikarenakan sangat jarang terjadi keterlambat dalam hal pemberian gaji atau upah. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan[5] yaitu Kompensasi harus dibayarkan tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap *bonafiditas* perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

Terdapat 84% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 84 responden terhadap pernyataan “gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan jenjang pendidikan anda” dan ada 9 responden yang menjawab tidak setuju sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini memberi gambaran bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu untuk menentukan besaran gaji/upah salah satunya jenjang pendidikan, sesuai dengan pernyataan dari Mangkunegara[1] yang menyatakan penentuan bayaran gaji atau upah individu perlu didasarkan pada rata – rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari pernyataan “gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan” responden yang menjawab setuju sebesar 81% atau sama dengan 81

responden dan ada 8 responden yang menjawab tidak setuju, sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara[1] yang menyatakan Struktur pembayaran berhubungan dengan rata - rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

Dalam pernyataan “Gaji atau upah yang diberikan mencukupi kebutuhan responden” yang menjawab setuju sebesar 76% dan ada juga 6 responden yang menjawab tidak setuju, sisanya responden menjawab cukup setuju ini merupakan jawaban dengan frekuensi yang terendah . Dari hasil jawaban responden memberi gambaran bahwa tidak semua karyawan merasa cukup atas gaji atau upah yang mereka dapatkan, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan[5] yang menyatakan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Selain gaji atau upah kompensasi bisa juga berupa fasilitas sesuai dengan pernyataan “Perusahaan memberikan fasilitas penanganan pertolongan pertama bila terjadi suatu kecelakaan kerja” dari 100 responden terdapat 90% responden yang menjawab setuju dan sisanya menjawab cukup setujudikarenakan perusahaan sadar akan adanya potensi kecelakaan kerja sehingga di lingkungan perusahaan disediakan poliklinik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mangkunegara[1] yang menyatakan selain gaji atau upah terdapat juga kompensasi yang berupa pelayanan seperti salah

satunya dalam hal pemberian fasilitas kesehatan atau pertolongan pertama bila terjadi suatu kecelakaan kerja.

Dari 100 responden ada sekitar 86% atau sama dengan 86 responden yang menjawab setuju dan ada 1 responden yang menjawab tidak setuju, sedangkan sisanya menjawab cukup setuju pada pernyataan “Biaya pengobatan apabila anda sakit ditanggung perusahaan. Hal ini memberi gambaran bahwa kesehatan juga merupakan tanggung jawab dari perusahaan sesuai dengan pernyataan yang

ada di perjanjian kerja BSJCC periode 2014 – 2016.

Kesimpulan pada variable Kompensasi yang didapat dari hasil jawaban responden atas pernyataan gaji atau upah yang diberikan tepat waktu sebesar 96% yang berarti pernyataan tersebut adalah pernyataan yang paling kuat. Dan untuk pernyataan gaji atau upah yang diberikan mencukupi kebutuhan anda sebesar 76% yang berarti pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling lemah.

**Tabel 8 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan	0	0%	0	0%	4	4%	70	70%	26	26%
2	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standart kualitas perusahaan	0	0%	0	0%	2	2%	2	2%	96	96%
3	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan	0	0%	3	3%	6	6%	55	55%	36	36%
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0%	1	1%	12	12%	55	55%	32	32%
5	Karyawan dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif	0	0%	1	1%	19	19%	58	58%	22	22%
6	Pegawai bisa bekerja secara mandiri tanpa adanya supervisor	0	0%	7	7%	24	24%	44	44%	25	25%
7	Karyawan memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya	0	0%	0	0%	11	11%	54	54%	35	35%
8	Karyawan memiliki intergritas terhadap perusahaan	0	0%	0	0%	8	8%	45	45%	47	47%

Sumber : Hasil data diolah

Dari 100 responden yang menjawab setuju sebesar 96% atau 96 responden yang menjawab setuju dan sisanya menjawab cukup setuju terhadap pernyataan “Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan” hal disebabkan oleh lamanya responden bekerja di BSJCC sehingga sudah memahami standart atau kualitas yang berlaku di perusahaan tersebut, sesuai dengan pernyataan Jhon[6] Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Terkait dengan pernyataan “Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standart kualitas perusahaan” responden yang menjawab setuju sebesar 98% atau sama dengan 98 responden dan sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini menggambarkan karyawan di BSJCC yang merupakan responden sudah memiliki kesadaran atas standart kualitas perusahaan sehingga hasil pekerjaannya memuaskan. Sesuai dengan pernyataan Jhon[6] Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Jika dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dengan target perusahaan responden yang menjawab setuju sebanyak 91% atau sama dengan 91 responden dan ada 3 responden yang menjawab tidak setuju, sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan di BSJCC mempunyai kesadaran atas target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan Jhon[6] yang menyatakan “Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dari sisi ketepatan waktu yang menjawab setuju sebesar 87% atau sama dengan 87 respondendan ada 1 responden yang tidak setuju, sisanya menjawab cukup setuju dengan pernyataan tentang “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Di BSJCC sering diadakan *event – event* besar dan dibutuhkannya ketepatan waktu untuk menjaga kepercayaan terhadap pelanggan sehingga karyawan sudah terbiasa dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Jhon[6] yang menyatakan. “Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain”

Dilihat dari hasil data responden yang menjawab setuju sebesar 80% atau sama dengan 80 responden dan ada 1 responden yang menjawab tidak setuju, sisanya menjawab cukup setuju terhadap pernyataan “Karyawan dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif” Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan di BSJCC dapat menggunakan teknologi secara efektif sehingga dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan dari Jhon[6] “Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya”. Terkait pernyataan “Karyawan bisa bekerja secara mandiri tanpa adanya supervisor” responden yang menjawab setuju sebesar 79% atau sama dengan 79 responden, sedangkan yang menjawab tidak setuju ada 7 responden dan sisanya menjawab cukup setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di BSJCC kurangnya kesadaran dalam hal kemandirian dalam bekerja karena hasilnya relative lebih rendah dari pernyataan yang lainnya, sehingga perlunya diadakan training untuk meningkatkan kemandirian dalam bekerja. Pernyataan ini sesuai dengan teori Mangkunegara[1] yang menyatakan Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Dilihat dari hasil penelitian karyawan di BSJCC memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnyakarena ada sebesar 89% responden yang menjawab setuju dan sisanya menjawab cukup setuju. Dikarenakan sudah lamanya karyawan yang bekerja di BSJCC sehingga sudah memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Jhon[6] yang menyatakan “Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

Jika dilihat dari Integritas Karyawan terhadap perusahaanyang menyatakan setuju sebesar 92% atau sama dengan 92 responden dan sisanya menjawab cukup setuju. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan di BSJCC sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga sudah tidak merasa terbebani oleh banyaknya pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan Jhon[6] yang menyatakan “Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

Kesimpulan pada variabel kinerja karyawan dengan pernyataan hasil perolehan kuisioner atas pernyataan pekerjaan karyawan sesuai dengan standart kualitas perusahaan sebesar 98% yang berarti pernyataan tersebut dikategorikan pernyataan yang kuat. Dan atas pernyataan pegawai bisa bekerja secara mandiri tanpa adanya supervisor responden menjawab setuju sebesar 79% yang berarti pernyataan tersebut tergolong lemah.

### Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

**Tabel 9 Uji Normalitas Data**

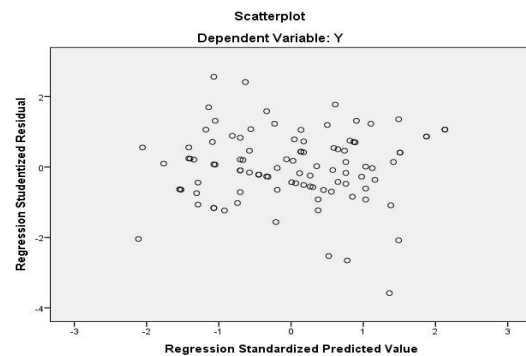
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.22657959
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.069
	Negative	.040
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil olah data(2016)

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,725. Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dengan menggunakan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi  $>0,05$ . Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



**Gambar 1 Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterogestisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensinya adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Pada pengujian multikolinearitas dalam penelitian adalah dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi, apabila nilai VIF

kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas [10] dalam[11].

**Tabel 10 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,853	1,172
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,853	1,172

Sumber : Hasil olah data(2016)

Hasil uji Multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati 1, tidak ada yang kurang dari 0,1 sedangkan perhitungan VIF di sekitar angka 1 menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF atau lebih dari 10. Jadi hasil output dapat disimpulkan bahwa

model regresi tidak terjadi masalah Multikolinearitas.

### Uji Linieritas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, menurut Sarjono & Julianita[12] peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika Sig. atau signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antarvariabel.

**Tabel 11 Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Linearity	135.324	1	135.324	11.858	.001
Y * X2	Linearity	182.256	1	182.256	15.388	.000

Sumber : Hasil olah data(2016)

Dari tabel output di atas, hasil uji linieritas antara variabel Pelatihan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Pelatihan. Dan untuk hasil uji linieritas antara variabel Kompensasi, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang linier antara variabel Kompensasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel pelatihan(X<sub>1</sub>) dan kompensasi(X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) di BSJCC disajikan pada tabel 12 sebagai berikut:

**Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.971	3.888			4.108	.000
Pelatihan	.196	.091	.213		2.144	.034
Kompensasi	.363	.121	.298		3.003	.003

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Olahan Data 2016

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$\hat{Y} = 15,971 + 0,196\text{Pelatihan} + 0,363\text{Kompensasi.}$$

1. Nilai konstanta sebesar 15,971 memberi arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 15,971 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.

- Koefisien pelatihan sebesar 0,196 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan pelatihan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,196 kali.
- Koefisien Kompensasi sebesar 0,363 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,363 kali.

Berdasarkan hasil uji parsial variabel x satu persatu di masukan ke dalam model dengan uji t, diperoleh bahwa faktor

pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Balai Sidang Jakarta Convention Center.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

**Tabel 13 Hasil Uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	231.119	2	115.560	10.876	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	1030.671	97	10.625		
	Total	1261.790	99			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Hasil Olahan Data(2016)

Hasil Uji F untuk variabel pelatihan dan kompensasi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,876 dengan menggunakan batas 0.05 didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3.09 dengan Signifikasi nilai F sebesar 0,000. Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yeri Suryoadi[8], bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Pelatihan( $X_1$ ), Kompensasi( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

**Tabel 14 Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.108	.000
Pelatihan	2.144	.034
Kompensasi	3.003	.003

a. Dependent Variable : Y

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS dari tabel 14 diatas, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

- Pengujian Koefisien Variabel Pelatihan  
Hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (pelatihan) diperoleh nilai t hitung = 2,144 dengan tingkat signifikansi 0,34 ,dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,144 > 1,660). Yang berarti  $X_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama diterima, Arah koefisien regresi positif berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



yang artinya pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya begitu juga sebaliknya. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Yerri Suryoadi[8], yang menyatakan bahwa variable pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

## 2. Pengujian Koefisien Variabel kompensasi

Hasil uji t untuk variabel X<sub>2</sub> (kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 3,003 dengan tingkat signifikansi 0,003, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t<sub>tabel</sub> sebesar 1,660. Ini berarti t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,003 > 1,660). Yang berarti H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua diterima, Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya begitu juga sebaliknya. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian

Yerri Suryoadi[8], yang menyatakan bahwa variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dan hasil penelitian Nurul Astuty[7], yang menyatakan bahwa variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

## Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil regresi linear berganda.

**Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	Partial	Kategori	KD (%)	r Tabel	Kesimpulan
Pelatihan	0,213	Lemah	4,53%	0,195	Nyata
Kompensasi	0,292	Lemah	8,52%	0,195	Nyata
Simultan	0,428	Sedang	18,31%	0,195	Nyata

Sumber :Olahan Data 2016

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat nilai koefisien parsial dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun secara bersama-sama. Dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variable Pelatihan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,213 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai Pelatihan naik maka nilai Kinerja Karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variable Pelatihan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,53 % dapat diartikan kemampuan Pelatihan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di BSJCC atau pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 4,53%.

Lemahnya variabel pelatihan terdapat pada indikator metode pelatihan dan peserta pelatihan yaitu dibawah 90% dibandingkan dengan indikator tujuan dan sarana pelatihan, para *trainer* (pelatih), dan materi pelatihan yang mendapatkan respon yang lebih baik dengan presentase diatas 90%.

Nilai koefisien korelasi parsial variable Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,292 artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Hubungan bernilai positif ini berarti jika nilai Kompensasi naik maka nilai Kinerja Karyawan pun naik. Nilai koefisien determinasi variable Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,52% dapat diartikan kemampuan Kompensasi

untuk menjelaskan Kinerja Karyawan di BSJCC atau pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 4,53%. Lemahnya variabel kompensasi terdapat pada indikator gaji yang dimana diterangkan pada pernyataan gaji atau upah yang diberikan mencukupi kebutuhan responden dengan presentase dibawah 80% dibandingkan dengan pernyataan lain tentang gaji atau upah yang diberikan tepat waktu, gaji atau upah disesuaikan dengan jenjang pendidikan, gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tentang fasilitas yang diberikan perusahaan mengenai pengobatan yang memiliki presentase yang lebih besar di atas 80%.

Secara bersamaan (simultan) diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah 0,428. Artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori sedang antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan di BSJCC. kemampuan kedua variabel independen (Pelatihan dan Kompensasi) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 18,31%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel bebas (Pelatihan dan Kompensasi) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 18,31% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya yang sebesar 81,69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Perlu ada penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti, Kedisiplinan, Pengembangan, Motivasi dan lain – lainnya.

### **Kesimpulan, Implikasi Manajerial, dan Keterbatasan Penelitian**

#### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa pelatihan ( $X_1$ )

berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kategori hubungan korelasi adalah besaran kemampuan pelatihan menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 4,5%. Indikator yang kuat seperti tujuan dan sasaran pelatihan, para pelatih (*trainer*) dan materi pelatihan.

2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kategori hubungan korelasi adalah besaran kemampuan kompensasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 8,5%. Indikator yang kuat dalam variabel ini dijelaskan dari pernyataan gaji atau upah yang diberikan tepat waktu.
3. Pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kategori hubungan korelasi adalah besaran kemampuan 18,3%. Sisanya dijelaskan untuk variabel lain seperti motivasi dan pengembangan sumber daya manusia.

#### **Implikasi Manajerial**

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa dalam indikator pelatihan yang berhubungan dengan peserta pelatihan harus memiliki kriteria tertentu dalam mengikuti training masih lemah dan saran dari penulis adalah harus adanya komunikasi antara training departemen dengan karyawan yang merupakan *customer* internal di Balai Sidang Jakarta Convention Center karena banyak responden atau karyawan yang tidak mengerti dan merasa bahwa training departemen tidak adil dalam pemilihan peserta pelatihan.
2. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menambah variabel lain seperti motivasi, dan kedisiplinan.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang sangat terbatas. Kemungkinan keterwakilan responden bila terjadi mutasi dan pengunduran diri karyawan menjadi tidak relevan.

### Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- [3] Indonesia. 1964. *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*. (Lembaran Negara No. 93 Tahun 1964 Tambahan Lembaran Negara No. 2686).
- [4] Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Jhon. 1993. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- [7] Yensy, Nurul Astuty: *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu utara, 2010*
- [8] Suryoadi, Yerri: *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, 2012*
- [9] Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jilid 2 Erlangga
- [10] Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- [11] Priyanto, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [12] Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vz LISRELL (Sebuah Pengarang Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.