

JURNAL MANAJEMEN

Pelita Bangsa

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. TRISTAR MAKMUR KARTONINDO)**

Oleh : Muhamad Bukhori

**KINERJA KARYAWAN : PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
(STUDI KASUS KARYAWAN PT . IK PRECISION INDONESIA CIKARANG
BEKASI)**

Oleh : Dadang Heri Kusumah

**MINAT BELI ONLINE : KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN PENGGUNAAN DAN
ELECTRONIC WORD OF MOUTH TERHADAP**

Oleh : Ergo Nurpatricia Kurniawan¹ ; Nur Aini²

MOTIVASI SUMBERDAYA MANUSIA EKSPATRIAT INTERNATIONAL

Oleh : GIRI NURPRIBADI

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN YANG DIDORONG OLEH DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PT TOYOSEAL INDONESIA**

Oleh : Imam Sucipto

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA CILANGKARA SERANG BARU
BEKASI**

Oleh : Rahmat Hidayat

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YASUNLI ABADI UTAMA
PLASTIK CIBITUNG (Studi Kasus Pada Plant 2)**

Oleh : Tri Wahyu Wirjawan

**KINERJA KARYAWAN: DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA**

Oleh : Wachid Hasyim

Alamat Redaksi :

Kampus Pelita Bangsa Gd. B

Jl. Inspeksi Kalimalang Tegal Danas (arah DELTAMAS)

Kec. Cikarang Pusat - Kab. Bekasi

Telp : 021-2851 8181, 82, 83, 84

Fax : 021-2851 8180

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
YASUNLI ABADI UTAMA PLASTIK CIBITUNG
(Studi Kasus Pada Plant 2)**

Oleh :
Tri Wahyu Wirjawan

ABSTRACT

This study aimed to analyze whether the factors of compensation, job training, and career development at PT. Yasunli Utama Abadi Plastic Cibitung (A case study on the factory plant 2) effect or no effect on the performance of employees. The formulation of the research problem is whether compensation (X1), job training (X2) and career development (X3) on employee performance at PT Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung. This study has a population of 416 employees, The samples which are 203 employees. This type of research is quantitative, the data collection method is by means of questionnaires and interviews, analysis of the data used is the data test validity, reliability, test the assumption of normality, multicollinearity, heteroscedasticity and hypothesis testing. From the results analysis stated that compensation (X1), job training (X2) and career development (X3) had a partial effect on employee performance.

Keywords: compensation, job training, career development, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor kompensasi, pelatihan kerja, dan pengembangan karir di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung (Studi kasus pada plant 2) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perumusan masalah penelitian ini adalah apakah kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 416 karyawan, dimana yang menjadi sampel adalah 203 karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, metode pengumpulan datanya adalah dengan cara kuisioner dan wawancara, analisa data yang digunakan adalah dengan uji data validitas, reliabilitas, uji asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesa. Hasil uji yang dilakukan menyatakan bahwa kompensasi (X1), Pelatihan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Katakunci: kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

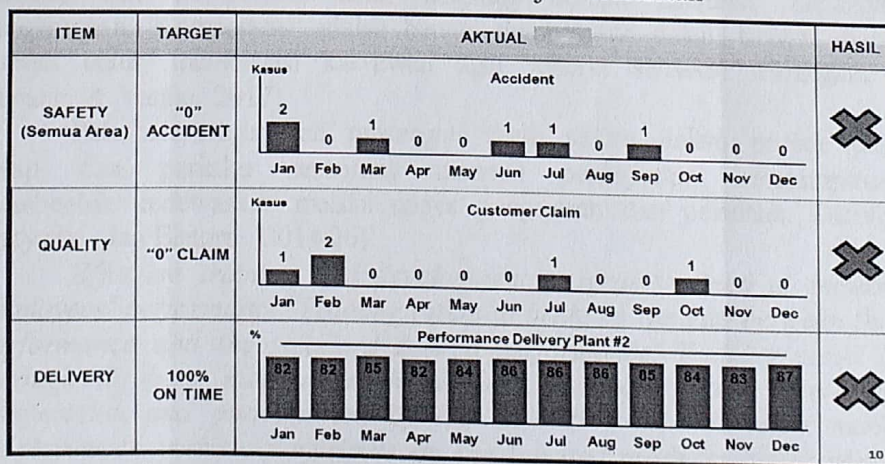
Era modern saat ini kami menyadari dimana persaingan industri mendorong perusahaan harus selalu meningkatkan produk yang berdaya saing tinggi, begitu juga dengan perusahaan jasa, harus memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggannya, serta selalu memperbaiki sistem yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berkemampuan, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga diperoleh kinerja yang diharapkan.

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktifitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda. Akan tetapi jika memiliki tujuan yang sama, maka manusia dengan mudah untuk dikelola sekalipun memiliki perbedaan seperti yang dikemukakan diatas (Kasmir, 2017).

Wawancara secara langsung yang dilakukan penulis kepada karyawan PT Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung khususnya plant 2, secara umum kinerja karyawan masih belum standar dan maksimal. Diantaranya masih banyak ketidaksesuaian dalam proses kerja baik SDM maupun manajerialnya. Seperti karyawan masih indisipliner, datang terlambat, absensi kurang baik, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga masih kurang, semangat kerja untuk berkembang pun masih belum baik, selain sumber daya manusia juga secara manajemennya pun tingkat perhatian terhadap karyawan baik dari segi keahlian, pelatihan kerja yang efektif, kesempatan berkarir, pemberian kompensasi, reward masih belum tersalurkan dengan baik terutama bagi karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan berprestasi dalam bekerja. (Rifki Ghozali, Wawancara, 20 Januari 2018)

Kemudian ditinjau dari KPI (Key Performance Indicators) perusahaan hasil kinerja di tahun 2017 adalah :

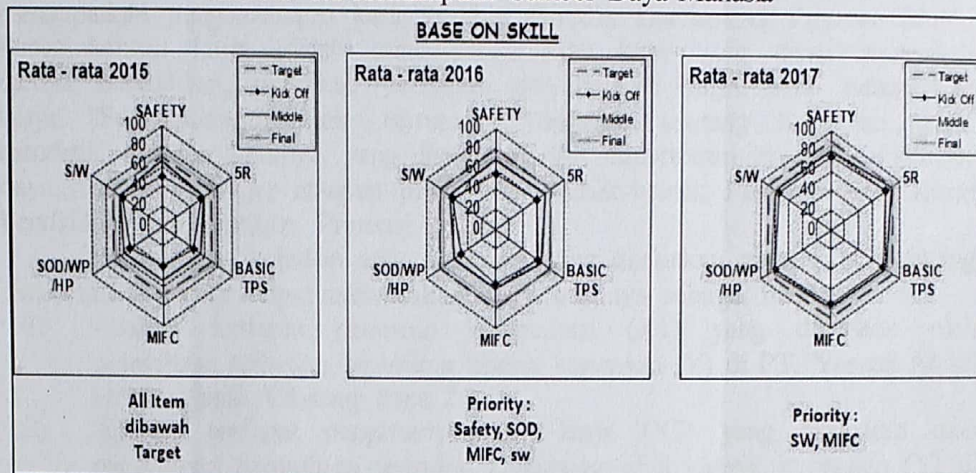
Gambar 1.1 Hasil Kinerja Perusahaan



Sumber: Data Perusahaan, 2017

Secara kemampuan SDM karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2 adalah :

Gambar 1.2 Kemampuan Sumber Daya Manusia



Sumber: Data Perusahaan, 2017

Dari gambar di atas secara kemampuan karyawan masih belum mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang atau sumber daya manusia sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. (Ivandhani, 2015). Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan. *Employee performance is higher in happy and satisfied workers and the management find it easy to motivate high performers to attain firm targets. (Kinicki and Kreitner, 2007). The employee could be only satisfied when they feel themselves competent to perform their jobs, which is achieved through better training programs. (Dr. Amir Elnaga; Imran Amen, 2013)* Selanjutnya kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kinerja semakin meningkat. (Nooh, Sepang, & Yantje, 2017)

Pelatihan merupakan rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan perilaku seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam membentuk kedewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dikutip dari (Daryanto dan Bintoro, 2014:26)

Effective training and development programs aimed at improving the employees' performance. Training refers to bridging the gap between the current performance and the standard desired performance. Training could be given through different methods such as on the coaching and mentoring, peers cooperation and participation by the subordinates. This team work enable employees to actively participate on the job and produces better performance, hence improving organizational performance. (Dr. Amir Elnaga; Imran Amen,

2013) Salah satu cara untuk menumbuhkan gairah dalam bekerja adalah dengan adanya persaingan dalam bentuk memperoleh suatu pengembangan karir, yang dimana akan membuat para karyawan akan saling berkompetisi untuk mendapatkan pengembangan karir tersebut (Nurdin, Djaelani, & Priyono, 2017). Pengembangan karir adalah suatu perencanaan karir yang diimplementasikan melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan peroleh kerja, serta pengalaman kerja "Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen manajemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir: Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, Mutasi.

Berdasarkan kejadian atau fenomena yang dijelaskan pada latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi (X1) yang diberikan oleh perusahaan terhadap perbaikan kinerja karyawan (Y) di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2 ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja (X2) yang dilakukan oleh manajemen perusahaan terhadap keunggulan skill kinerja karyawan (Y) di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2 ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari pengembangan karir yang diberikan oleh manajemen perusahaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2 ?

II. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompesasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompesasi harus mempunyai dasar logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan (Handoko, 2014).

Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pangan dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap (Suwatno & Priansa, 2016).

The process of wage or salary administration (or, "compensation" as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employess for the return of their service. The terms "remuneration, "wage", and "salary" also are used to describe this financial arrangement between employers and employees. A remuneration is a rewards, paymnet, or reimbursements or occasion also may be nonfinancial in nature. Remunerations are ussualy in the form of comprehensive

pay concepts than are the ideas of salary and wage that normally include a financial but not a nonfinancial dimension. (Mangkunegara, 2015, hal. 83)

Berdasarkan pendapat Andrew dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017, hal. 119) dan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang berifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2017, hal. 233).

Menurut (Kurniawan, Yunus, & Abd. Majid, 2017) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh, Vol. 8 No. 2 Juni 2017 hal. 119-133, Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka”. Kompensasi juga diartikan sebagai kombinasi antara penghargaan finansial dan non finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerja yang diberikan organisasi (Dessler, 2013).

Berdasarkan tinjauan-tinjauan diatas, jadi kompensasi adalah segala pendapatan baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan atas jasa atau kerja yang dilakukan, juga dapat dikatakan sebagai penghargaan baik finansial maupun nonfinansial.

Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut (Suwatno & Priansa, 2016) indikator kompensasi diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji
Upah merupakan kompensasi bagi para pekerja yang belum menetap disuatu perusahaan atau instansi, misalnya buruh serabutan atau musiman. Sedangkan gaji lebih berkaitan dengan konteks pekerja tetap di suatu perusahaan atau instansi.
2. Insentif
Menurut G. R. Terry, “*Laterry incentive means that which incites or a tendency to incite action*”. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.
3. Kompensasi Pelengkap
Yang dimaksud kompensasi pelengkap adalah kompensasi di luar gaji atau upah, yang diberikan dalam bentuk program-program pelayanan dan kesejahteraan karyawan, yang dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan seperti:

a. Jaminan sosial (pengobatan, pensiun, jaminan hari tua); b) Jasa-jasa kepegawaian (perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput, fasilitas makan siang, kafetaria, fasilitas pembelian, fasilitas pendidikan, penasehat keuangan, pemberian kredit, program rekreasi); c) Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK)

Pelatihan Kerja

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan, pelatihan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang (Hamali, 2018).

Karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula karyawan yang baru diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas – tugas mereka, bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan organisasi, orang – orangnya, kebijaksanaan – kebijaksanaanya dan prosedur – prosedurnya. Mereka juga memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas – tugas secara sukses. Meskipun program orientasi serta latihan dan pengembangan memakan waktu dan biaya, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya – biaya untuk berbagai macam program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia. (Handoko, 2014, hal. 103-104)

Penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan oleh para ahli, yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Edwin B. Flippo menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pemimpin. Istilah-istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personal* dan *executive development*. (Mangkunegara, 2015, hal. 43)

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Selanjutnya pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktifitas tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah- masalah yang ada (Suwatno & Priansa, 2016), dan pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2017, hal. 125-126).

Menurut (Bistok Surya Rahara Sinurat, 2017) dalam jurnal Diponegoro *Journal Of Management*, vol 6, no. 1 hal 1-13, pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan perilaku

seseorang maupun peningkatan keterampilan dalam membentuk kedewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut (Primajaya, 2012) dalam jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(2), 67-81. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Simamora 2004)

Berdasarkan pengertian - pengertian diatas jadi pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran (*training*) yang meliputi keahlian, keterampilan, aturan untuk mengubah sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu pekerjaan.

Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Hamali, 2018) program pelatihan akan sukses dengan memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Mempunyai sasaran yang jelas, dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang handal, kompeten dan mahir dibidangnya
3. Materi yang disampaikan mendalam, sehingga mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan
4. Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk satu sasaran tertentu dan demonstrasi sambil kerja untuk sasaran lainnya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen (Handoko, 2014). Andrew J. Fubrin (1982:197) dalam buku (Mangkunegara, 2015, hal. 77) mengemukakan bahwa, "*Career development from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development*".

Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai- pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Selanjutnya pengembangan karir dapat dikatakan sebagai peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir (Hamali, 2018, hal. 155).

Menurut (Nurdin, Djaelani, & Priyono, 2017) dalam e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma, vol. 6 no. 2, pengembangan karir adalah suatu perencanaan karir yang diimplementasikan melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan peroleh kerja.

Menurut (Kurniawan, Yunus, & ABD. Majid, 2017) dalam Jurnal Manajemen dan Inovasi, vol. 8 hal. 119-133, bahwa pengembangan karir adalah pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbin, 2008).

Menurut (Rahayuningsih, 2017) dalam jurnal SENDI_U3 Hal 704-711, bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja, titik awal pengembangan karir di mulai dari dalam diri karyawan dan setiap karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karirnya. Dikutip dari (Handari Nawawi, 2001)

Indikator Pengembangan Karir

Lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu (Sutrisno, 2010, dalam buku Hamali, 2018:158-160):

1. Sikap Atasan
Seorang karyawan yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerjanya, maka karyawan yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.
2. Pengalaman
Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini masih diperdebatkan. Promosi jabatan bagi para senior sebaiknya bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga pada kemampuan dan keahliannya.
3. Pendidikan
Orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik, walaupun pada kenyataannya ditemukan fenomena sebaliknya, yang tentunya hal ini disebabkan adanya kesalahan dalam proses pembelajaran dan penilaian.
4. Prestasi
Prestasi dapat terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.
5. Nasib
Nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilannya hanya 10% saja. Upaya meraih karir yang lebih baik adalah dengan berusaha dan berdoa (*ora et labora*).

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015, hal. 67).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa : "*performance is output derives from processes, human outhewise*," kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Suwatno & Priansa, 2016, hal. 196).

Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 9) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017, hal. 182).

Menurut (Bistok Surya Rahara Sinurat, 2017) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 6, No. 1 tahun 2017, hal. 2-13, Kinerja adalah merupakan suatu pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai yang diharapkan (Sinambela, 2012:5).

Berdasarkan tinjauan-tinjauan teori dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dengan harapan tercapai tujuan kerjanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Mangkunegara, 2015, hal. 67) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Adalah kualitas dari produk yang dihasilkan sangat penting untuk dipertahankan
2. Kuantitas kerja
Tingkat minimum kinerja karyawan yang ditargetkan, adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan membandingkan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan di awal
3. Tanggung jawab
Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu
4. Disiplin
Adalah ketaatan seorang karyawan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap suatu fenomena (Indrawan & Yaniawati, 2014). Metode penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan- hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan.

Lokasi atau tempat yang penulis teliti tentang “ pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2 “. berada di kawasan MM2100 Cikarang Barat. Penelitian dimulai sejak bulan Maret 2018 – selesai. Populasi penelitian ini

adalah karyawan PT Yasunli Abadi Utama Plastik Plant 2. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 416 karyawan. Dimana yang menjadi sampel adalah 203 orang dengan menggunakan teknik Slovin $N/(1 + \sqrt{N \times e^2})$. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara dan browsing internet.

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan langkah-langka yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Langkah pertama : Uji Validitas dan Reliabilitas
Langkah atau tahap pertama yang penulis lakukan adalah dengan menguji data yang diperoleh dari kuisisioner, agar data dikatakan valid dan realibel
2. Langkah kedua : Analisa data
Digunakan untuk mengetahui adanya korelasi dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka pengukuran yang penulis lakukan adalah uji asumsi klasik, uji regresi dan uji hipotesa.

IV. PEMBAHASAN

Dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Sedangkan untuk memperoleh r tabel dengan menggunakan korelasi product moment yaitu menentukan nilai $\alpha = 0,05$ dan n (sampel) = 203 orang sehingga dapat diperoleh nilai r tabel sebesar 0,137. Berdasarkan hasil uji validitas semua elemen variabel kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan juga kinerja karyawan menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga semua butir pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach Alpha untuk menentukan semua instrumen dinyatakan reliabel dalam penelitian ini, dengan dasar pengambilan keputusannya jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan reliabel begitupun sebaliknya jika Cronbach Alpha $<$ 0,60 instrumen penelitian tidak reliabel. Dari semua tabel reliabilitas diatas yang telah diuji terlihat seluruh variabel kompensasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan menghasilkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan seluruh instrument penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pengumpulan data untuk mengukur tingkat kehandalan variabel kompensasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2.

Pembahasan Atas Hasil Analisa Data

Analisa data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi dan uji hipotesa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa secara uji hipotesa diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel kompensasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,432. Sedangkan nilai uji t hitung $6,502 > t$ tabel 2,258 serta nilai R square sebesar 0,174 yang berarti terdapat pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 17,4% sedangkan yang 82,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompensasi. Hal ini berarti hipotesa yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi seperti upah dan gaji, insentif dan kompensasi pelengkap berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2.

Data diatas diperkuat penelitian terdahulu oleh Yudha Indra Permana (2015) dengan judul "Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dilingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi" *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 9 No. 2 Desember 2015: 137 – 144. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan.

Teori yang mendukung terhadap dugaan sementara diatas adalah (Suwatno & Priansa, 2016), kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pangan dan lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

2. Pengaruh variabel pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa secara uji hipotesa diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel pelatihan kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,368. Sedangkan nilai uji t hitung $47,503 > t$ tabel 2,258, serta nilai R square sebesar 0,219 yang berarti terdapat pengaruh secara langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,9% sedangkan yang 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pelatihan kerja. Hal ini berarti hipotesa yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pelatihan kerja seperti materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur yang handal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Sharon Jepkirui Too and Josphat Kwasira (2018) *The influence of training strategy on employee performance at Kenya Power Central Rift Region at International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(1), 325-332, *training has an effect on employee performance at the central power of the rift region*. Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)" terbit di jurnal administrasi bisnis, volume 12 no. 1, Juli 2014, menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan interpretasi yang dilakukan

diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri serta.

Teori yang mendukung terhadap dugaan sementara diatas adalah (Hamali, 2018), pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan, pelatihan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang.

3. Pengaruh variabel pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa secara uji hipotesa diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel pengembangan karir (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,409. Sedangkan nilai uji t hitung $7,611 > t$ tabel 2,258, serta nilai R square sebesar 0,224 yang berarti terdapat pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,4% sedangkan yang 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pengembangan karir. Hal ini berarti hipotesa yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengembangan karir seperti sikap atasan, pengalaman, pendidikan, prestasi dan nasib memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2017) dengan judul “ Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) “ prosiding Sendi _U3 ISBN: 9-789-7936-499-93 dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang.

Selain itu juga teori yang mendukung terhadap dugaan sementara diatas adalah (Hamali, 2018, hal. 155), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Selanjutnya pengembangan karir dapat dikatakan sebagai peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian yang dilakukan, penulis dapat merumuskan suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji data yang telah dilakukan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 17,4% dan didukung oleh uji hipotesa diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel kompensasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,432. Sedangkan nilai uji t hitung $6,502 > t$ tabel 2,258 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.

- Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2, Semakin besar kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Kemudian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,9% serta didukung dari hasil uji hipotesa diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel pelatihan kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,368. Sedangkan nilai uji t hitung $7,503 > t$ tabel 2,258, yang berarti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dari karyawan PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2. Penting memberikan dan memfasilitasi pelatihan kerja terhadap karyawan, yang mana akan meningkatkan skill dan kinerja dari karyawan akan semakin baik
 3. Selanjutnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 22,4% serta didukung dari hasil uji hipotesa diketahui nilai signifikansi (sig) untuk variabel pengembangan karir (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,409. Sedangkan nilai uji t hitung $7,611 > t$ tabel 2,258, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik Cibitung Plant 2. Jadi dengan memperhatikan dan mengaktualisasikan setiap kemampuan dari karyawan, maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bistok Surya Rahara Sinurat, M. R. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang). *Diponegoro Journal Of Management* , 1-13.
- Dr. Amir Elnaga; Imran Amen. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 4, 140.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*
Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, D. T. (2014). *Manajemen personalis & Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan* (Cetakan Kesatu ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Ivandhani, I. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Aset Daerah (DPAAD) Provinsi Jawa Tengah. *Psi Udinus*, 01-02.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teorik dan Praktik)* (Cetakan Ke-3 ed.). Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & ABD. Majid, M. S. (2017, Juni 2). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang Banda Aceh. *Manajemen Dan Inovasi*, 8, 119-133.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Abd. Majid, M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Manajemen dan Inovasi*, 8, 119-133.
- Mangkunegara, D. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, D. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. (R. Refika, Penyunt.) Bandung: PT Refika Aditama.
- Nooh, F. O., Sepang, J. L., & Yantje, U. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *EMBA*, 5, 2919.
- Nuridin, A., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Minum Kota Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 6, 3.
- Permana, Y. I. (2015, Desember). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9, 137 - 144.
- Primajaya, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 67-81.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Sendi_U3*
- Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 3.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Kelima ed.). Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12.