

TUGAS AKHIR PROGRAM MEGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BREDERO SHAW INDONESIA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Megister Manajemen**

**SUBCHAN NASUTION, ST
NIM: 015583183**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
BATAM
2010**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul:

’ Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam”

adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 9 Januari 2011

Yang Menyatakan,

(Subchan Nasution, ST)

Nim : 015583183

Effect of Training, Compensation and Leadership Against Work Achievement of

Employee of 3L Plant in PT.BSI Batam Island.

Subchan Nasution

Indonesia Open Learning University

subchan.nasution@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to identify the influence of training, compensation and leadership on employee performance of PT. Bredero Shaw Indonesia (BSI), located in Batam Island, a foreign company from Canada that engages in pipe coating. Implemented through a quantitative approach using survey method with the questionnaire. Respondents was 74 employees were randomly drawn from 90 employees working in the Unit 3L Plant PT. BSI Batam. Linear regression analysis used to identify the influence between variables using the software Minitab 15. Data analysis revealed that training, compensation and leadership provide a real impact on employee performance PT. BSI Batam ($R^2 = 64,3\%$). The partial results of data analysis showed that the training and leadership to provide a positive and significant impact on employee performance (respectively $R^2 = 52,1\%$. and $56,5\%$.). While the compensation does not give significant effect on work achievement ($R^2 = 6,4\%$.). The results of data analysis also showed that leadership provides the greatest influence among the 3 independent variables used. Although compensation has no effect on work performance, but it is suggested that manager PT.BSI Batam to continue to apply the leadership style that is able to motivate their employees to improve skills to elevate the organization performance optimally.

Keywords: Training, Compensation, Leadership, Job Performance

Plant PT. Bredero Shaw Indonesia Batam

Subchan Nasution

Universitas Terbuka

subchan.nasution@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bredero Shaw Indonesia (BSI) yang berlokasi di Pulau Batam, sebuah perusahaan PMA dari Canada yang bergerak di bidang pipe coating. Dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner. Responden adalah 74 karyawan yang ditarik secara acak dari 90 karyawan yang bekerja di Unit 3L Plant PT. BSI Batam. Analisis regresi linier digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel menggunakan perangkat lunak Minitab 15. Hasil analisis data menunjukkan pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI Batam ($R_{sq} = 64.3\%$). Secara parsial hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (masing-masing $R_{sq} = 52.1\%$, dan 56.5%). Sedangkan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja ($R_{sq} = 6.4\%$). Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang paling besar di antara ke 3 variabel independen yang digunakan. Walaupun kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, tetapi disarankan kepada manager PT. BSI Batam untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan, Prestasi Kerja

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bredero Shaw Indonesia

Penyusun Tesis : Subchan Nasution, ST

NIM : 015583183

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu, 8 Januari 2011

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. Wahyuni Kadarko

Dr. Chairy

Mengetahui:

Ketua Bidang
Program Magister ManajemenDirektur Program
PascasarjanaDrs. Supartomo carolus, M.Si
NIP. 19521022 198203 1 002Suciati, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJAN
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Subchan Nasution, ST
 Nim : 015583183
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepemimpinan
 Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bredero Shaw
 Indonesia

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjan,
 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka

Hari/ Tanggal : Sabtu/ 28 Januari 2011
 Waktu : Pukul 09.00 - 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan : **LULUS**
 PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji :
 Drs. Supartomo Carolus, M.Si

Penguji Ahli :
 Dr.Ir. Mahyus Ekananda Sitompul, MM

Pembimbing I :
 Dr. Chairy

Pembimbing II :
 Dr. Wahyuni Kadarko

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kopensasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bredero Shaw Indonesia”. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Terbuka.

Maksud dan tujuan tesis ini adalah untuk menganalisa sejauh mana Pengaruh Pelatihan, Kopensasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bredero Shaw Indonesia. Selama penelitian dan penulisan tesis, penulis banyak sekali mendapat bantuan yang amat sangat berharga dari berbagai pihak baik itu secara materi maupun secara moral, oleh karena itu layak dan pantaslah pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Bapak DR. Chairy dan Ibu DR. Wahyuni Kadarko selaku dosen pembimbing yang banyak memberi masukan dalam penulisan tesis ini,;
4. Bapak Dr. Ir. Mayus Ekananda Sitompul, MM selaku Penguji Ahli yang telah banyak memberi masukan dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak Drs. Supartomo Carolus, M.Si selaku ketua komisi penguji yang telah banyak memberi masukan, saran atas perbaikan tesis.
6. Seluruh staf pengajar program Pasca Sarjan Megister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Batam yang telah mengajar ilmu pengetahuan pada penulis.

7. Bapak Plant Manager dan seluruh staf PT. Bredero Shaw Indonesia, yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan program ini dengan baik.
7. Penulis secara khusus juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada orang tuaku Papa H. Amalluddin Nasution (Alm), Mama Hj. Darwani Pasaribu, Istri Hj. Jamilah, Spd dan Anak-anakku yang tercinta Yusuf, Kartika Sari, Ridho dan Sultan Rahmatsyah yang telah memberikan dorongan semangat dan perhatian serta pengertian yang besar akan kesibukan penulis sehingga menyita waktu dan perhatian penulis terhadap mereka.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada kawan-kawan mahasiswa MM UT UPBJJ Batam atas bantuannya kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini, semoga Allah SWT memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka yang telah membantu dalam penulisan tesis ini

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tentunya banyak terdapat kelemahan baik dalam teknis penulisan maupun metodologinya. Oleh karena itu, untuk penyempurnaan tesis ini, penulis menerima segala bentuk saran dan kritik membangun sehingga tesis ini dapat disempurnakan pada penelitian berikutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita

Batam, 9 Januari 2011

DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan	i
<i>Abstract</i>	ii
Abstrak	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Bagan.....	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Landasan Teori.....	8
1. Pelatihan.....	8
2. Kompensasi	10
3. Kepemimpinan.....	14
4. Prestasi Kerja.....	16

B.	Penelitian Terdahulu.....	21
C.	Kerangka Pikir.....	23
D.	Definisi Operasional.....	26
E.	Hipotesa Penelitian.....	27
BAB III.	METODE PENELITIAN	
A.	Desain Penelitian.....	28
1.	Lokasi Penelitian.....	28
2.	Metode Penelitian.....	28
3.	Jenis Penelitian.....	28
B.	Populasi dan Sampel.....	29
C.	Instrumen Penelitian.....	30
D.	Prosedur Pengambilan Data.....	31
E.	Pengujian Instrumen.....	31
1.	Uji Validasi.....	31
2.	Uji Realibilitas.....	35
F.	Metode Analisa Data.....	37
1.	Statistik Deskriptif.....	37
2.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.	Analisa.....	38
BAB IV.	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Pengumpulan data Responden.....	41
1.	Tingkat Respon Responden.....	41
2.	Profil Responden.....	41
B.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
1.	Variabel Pelatihan.....	42
2.	Variabel Kompensasi.....	43

3. Variabel Kepemimpinan.....	44
4. Variabel Prestasi Kerja.....	44
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
1. Normalitas Data.....	46
2. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3. Uji Multikolonieritas.....	48
D. Pengujian Hipotesis.....	49
1. Hipotesis 1.....	49
2. Hipotesis 2.....	52
E. Pembahasan dan Implikasi.....	54
1. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Prestasi Kerja.....	54
2. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.....	57
3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja..	59
4. Perbedaan Pengaruh Variabel Independen terhadap Prestasi Kerja.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64

Daftar Bagan

	Halaman
Bagan 2.1. Elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja.....	17
Bagan 2.2. Kerangka berpikir.....	25

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1. Komponen program kompensasi.....	13
Gambar 4.1. Histogram	46
Gambar 4.2. Grafik PP.Plot uji normalitas data.....	47
Gambar 4.3. Scatter plot uji heteroskedastisitas.....	48

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1. Pemetaan hasil penelitian terdahulu	22
Tabel 3.1.. Kisi-kisi instrumen penelitian	30
Tabel 3.2. Hasil pengujian validitas	33
Tabel 3.3. Hasil pengujian kembali validitas instrumen	34
Tabel 3.4. Hasil pengujian kembali validitas instrumen	36
Tabel 4.1. Deskripsi variabel pelatihan (X1)	42
Tabel 4.2. Deskripsi variabel kompensasi (X2)	43
Tabel 4.3. Deskripsi variabel kepemimpinan (X3)	44
Tabel 4.4. Deskripsi variabel prestasi kerja (Y1)	45
Tabel 4.5. Hasil statistik uji multikolonieritas	49
Tabel 4.6. Analisa of Varian (ANOVA)	50
Tabel 4.7. Uji R ²	51
Tabel 4.8. Uji t	53

Daftar Lampiran

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	
Lampiran 2. Tabulasi Data dengan Exel.....	2
Lampiran 3. Histogram.....	4
Lampiran 4. <i>Scatter Plot</i>	5
Lampiran 5. Regresi	6
Lampiran 6. Uji Statistik.....	7
Lampiran 7. Uji R untuk tiap variabel.....	8
Lampiran 7. Tabel r.....	9
Lampiran 7. Bio Data Penulis.....	10

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini dengan kemajuan teknologi yang sulit dibendung telah merubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Untuk itu, perusahaan perlu merubah perilaku, profensi dan tidak mengabaikan tuntutan konsumen. Struktur persaingan berubah menjadi sangat kompetitif dan hanya perusahaan yang mampu bersaing dan mempunyai sumber daya manusia yang baik yang akan menang. Karenanya investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar kelangsungan bisnis dapat tetap bertahan.

Saat ini pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi bidang manajemen lainnya. Menurut Paramita, peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang seiring dengan semakin besarnya perusahaan, makin rumitnya tugas yang dikerjakan, makin besar dampak lingkungan serta dinamikanya, makin luas dan besar keterpaduannya dengan lingkungan, dan makin besarnya ketidak pastian yang harus dihadapi perusahaan (Iswanto, 2004).

Pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, Pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pelatihan dan pengembangan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih

keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.

Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, ketrampilan, sikap/ moral dan potensi organisasi (Gomez, 2006). Untuk melihat efektifitas program pelatihan dan pengembangan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan, diperlukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, atau peningkatan prestasi kerja. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya. Penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan harus mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Persoalan yang timbul dalam pelatihan yang dilakukan perusahaan sering kali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung prestasi kerja dan karir karyawan, sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar. Penelitian yang dilakukan oleh Gomez (2006) menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan seringkali tidak menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan karena pemilihan model pelatihan yang salah. Hal ini disebabkan perusahaan tidak mempunyai program dan pengembangan yang jelas.

Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira; 2004).

Prestasi kerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan dalam sebuah organisasi tertentu adalah mencari nafkah. apabila disuatu pihak seseorang

menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Siagian, 2006). Mangkuprawira (2004) berpendapat bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi. Sedangkan Hasibuan (2005) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Ruky (2006) menyatakan prestasi kerja karyawan adalah suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati/menilai prestasi kerjanya.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi pelapisan pipa, PT. Bredero Shaw Indonesia tidak terlepas dari persoalan ini. Pergeseran lingkungan bisnis yang sangat kompetitif telah membuat perusahaan ini harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen agar dapat menjadi perusahaan yang *profitable dan profesional*. Untuk itu, pelatihan karyawan merupakan upaya yang tak terelakkan apabila ingin tetap eksis menjadi perusahaan yang *profitable dan profesional*.

Untuk mengantisipasi situasi tersebut, PT. Bredero Shaw Indonesia melakukan pelatihan bagi karyawannya dalam dua jenis pelatihan yaitu pelatihan umum dan pelatihan spesialisasi. Yang dimaksud dengan pelatihan umum yaitu pelatihan yang

diikuti oleh seluruh karyawan dan tidak melihat dari bagian/departemen apa mereka berasal. Pelatihan umum ini lebih banyak menekankan kepada kebersihan (5S) , keselamatan kerja (*safety*), kepemimpinan (*leadership*), penerapan peraturan perusahaan dan lainnya. Sedangkan pelatihan spesialisasi antara lain meliputi pelatihan SOP (*Standard Operating Procedure*), sistem perpajakan, *termografi*, *writing skill*, dan *supervisory skill*. Pelatihan ini dilaksanakan dengan menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Tingkatan pelatihan juga bergantung kebutuhan dan level dari masing-masing karyawan.

Demikian pula, PT. Bredero Shaw Indonesia telah menerapkan sistem kompensasi yang sudah sesuai dengan standar pemerintah. Kompensasi yang di terima disamping gaji setiap bulannya maka yang diterima lainnya adalah berupa THR dan kenaikan gaji yang diterima setahun sekali bergantung kepada prestasi kerja yang dicapai. Disamping itu karyawan juga menerima cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja

Struktur organisasi di PT. Bredero Shaw Indonesia terdiri atas *Plant* menejer, operasional menejer, beberapa departemen menejer, *superintenden*, koordinator, *supervisor*/penyelia dan *chargethand*. Kesemuanya mengikuti hirarki kewenangan dan tugas tersendiri. Berdasarkan uraian diatas perlu kiranya dilakukan penelitian untuk melihat berapa besar pengaruh/manfaat pelaksanaan program pelatihan, pemberian kompensasi dan kepemimpinan yang telah dilaksanakan perusahaan PT Bredero Shaw Indonesia mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehingga program yang di laksanakan bermanfaat bagi karyawan untuk mengembangkan karir di masa depan sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah mereka capai.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi pertanyaan adalah “Sampai seberapa jauh pengaruh/manfaat pelaksanaan program pelatihan, pemberian kompensasi dan kepemimpinan yang digunakan di lingkungan PT Bredero Shaw Indonesia (PT. BSI) mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan?”. Secara khusus, permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI?
4. Apakah pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI.
2. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI.
3. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja PT. BSI.
4. Mengidentifikasi apakah pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. BSI.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan menghasilkan temuan-temuan berikut, yaitu (1) teridentifikasinya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI.,

(2) teridentifikasinya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BSI., (3) teridentifikasinya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja PT. BSI, dan (4) teridentifikasinya pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja PT. BSI.

Diharapkan hasil penelitian ini akan mampu memberikan sumbangan pemikiran tentang peranan program pelatihan, sistem kompensasi, dan gaya kepemimpinan di PT Bredero Shaw Indonesia bagi perkembangan perusahaan khususnya dalam bidang peningkatan prestasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disajikan dengan urutan sebagai berikut.

BAB. I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang (1) Latar Belakang Masalah, (2) Rumusan Masalah, (3) Tujuan Penelitian, (4) Kegunaan Penelitian, serta (5) Sistematika Pembahasan

BAB. II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang (1) Landasan Teori, terdiri dari Pelatihan, teori kompensasi, teori kepemimpinan dan teori prestasi kerja. (2) Penelitian Terdahulu.

BAB. III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang (1) Desain penelitian, (2) Populasi dan sampel, (3) Instrumen Penelitian, (4) Prosedur Pengambilan Data (Teknik

pengumpulan data), (5) Instrumen Penelitian, serta (6) Metode Analisis Data

BAB. IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang (1) Pengumpulan data responden terdiri dari Tingkat Respon Responden dan Profil Responden, (2) Deskripsi Variabel Penelitian, (3) Hasil Uji Asumsi Klasik terdiri dari uji normalitas, uji hetroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, (4) Pengujian Hipotesis, serta (5) Pembahasan dan Implikasi (menjawab pertanyaan penelitian sesuai urutan rumusan masalah).

BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang (1) Kesimpulan, dan (2) Saran

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses yang dipergunakan untuk mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pelatihan yang dilakukan organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki lebih rendah. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan bertindak lebih terarah karena memiliki kemampuan koseptual yang lebih baik. Dengan demikian maka karyawan akan mengemban tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga prestasi kerjanya juga semakin baik. Oleh karena itu pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan kalir karyawan, dan membantu mengembangkan tanggungjawabnya di masa depan.

A.FikriJshrir dan S.Hariyanto (1999) berpendapat bahwa pelatihan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Di dalam pelatihan ini juga merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian,

pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau performansi kerja

Manfaat pelatihan sangatlah banyak antara lain untukantisipasi perubahan, meningkatkan keahlian kerja, mengurangi kesalahan tugas, dan lain-lain merupakan keuntungan yang diperoleh melalui program pendidikan dan pelatihan. Keuntungan tersebut pada akhirnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Tujuan organisasi hanya dapat terwujud manakala karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki organisasi mampu melaksanakan tugas yang diemban dengan baik sebagai perwujudan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan tersebut hanya dapat diperoleh dengan mengikuti pendidikan yang memadai dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Mangkuprawira (2004), berpendapat bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dikategorikan menjadi dua kategori:

1. Manfaat untuk perusahaan.

Bagi perusahaan pelatihan akan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.

Dengan perkataan lain harus ada keterkaitan antara individu, output, outcome, dan impact dari pelatihan.

2. Manfaat untuk individu.

Manfaat pelatihan bagi seseorang/individu adalah adanya perubahan dalam bentuk peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan dan kesempatan bagi pengembangan karir yang pada akhirnya untuk perusahaan juga.

Dalam pelaksanaannya, proses pelatihan di mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, menentukan sasaran pelatihan dan pengembangan, memilih dan merancang program, merancang program dan pelatihan dan pengembangan, dan melakukan evaluasi (Iswanto, 2004)

2. Kompensasi

Werther dalam Mangkuprawira (2004), berpendapat bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Siagian (2006), kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan karyawan mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat.

Imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung), satu lagi adalah non finansial (kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung). Imbalan finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Imbalan non finansial, dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafeteria, dan tempat ibadah.

Tujuan pemberian kompensasi adalah: (i) menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai yang diinginkan organisasi, (ii) menjamin keadilan, dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya, (iii) mempertahankan karyawan, dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, (iv) memperoleh karyawan yang bermutu, dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih

banyak calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi, (v) mengendalikan biaya perusahaan, karena dengan system pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan, dan (vi) memenuhi peraturan-peraturan, system administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula (Notoadmojo, 2003).

Salah satu cara untuk 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. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk berprestasi dengan lebih baik guna mencapai sasaran organisasi dan peribadinya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 1991).

Keadilan Kompensasi dapat membuat tenaga penjual lebih terpuaskan dan termotifasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap prestasi kerjanya (Handoko, 1991). Jika tenaga kerja mempersepsi upaya-upaya mereka dinilai secara akurat, dan jikalau mereka kemudian mempersepsi bahwa kompensasi (Rewards) yang mereka nilai terkait dengan evaluasi mereka, maka organisasi atau perusahaan akan dapat mengoptimalkan sarana-sarana pemotifasian organisasi mulai dari evaluasi dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur pemberian kompensasi atau penghargaan. Dengan kata lain, kompensasi atau penghargaan akan menghasilkan prestasi kerja dan motivasi kerja yang tinggi apabila dipersepsi cukup

adil oleh tenaga kerja, dikaitkan langsung dengan prestasi kerja, dan sesuai dengan kebutuhan dari tiap individu.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi (Robert, 2005).

Imbalan dapat berbentuk intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis imbalan intrinsik. Imbalan Ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat pada kedua jenis umum kompensasi. Dengan jenis kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variable merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan, untuk lebih detail pada Gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1 Komponen Program Kompensasi

a. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian dan tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, karyawan yang diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan ini, orang-orang yang diberi gaji tetap menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Dengan gaji tetap akan memberikan status yang lebih tinggi untuk karyawan dibandingkan dengan upah harian.

Beberapa organisasi telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan pabrik dan klerikal mereka, untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Akan tetapi, mereka tetap harus membayar lembur untuk karyawan tertentu dalam pekerjaan yang ditentukan oleh peraturan gaji.

b. Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variable, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham.

c. Strategi Kompensasi

Keputusan kompensasi harus dipandang secara strategis. Oleh karena itu, begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan

dengan aktifitasnya adalah sangat penting bagi manajemen atas dan eksekutif .
Sumber daya manusia untuk memandang kesesuaian “strategi” antara kompensasi dengan tujuan dan strategi perusahaan.

Perubahan didalam pasar global untuk produk dan jasa telah menyebabkan organisasi mengubah filosofi bisnisnya, strategi dan tujuannya. Secara meningkat, organisasi juga telah mengakui bahwa filosofi kompensasi haruslah berubah.

3. Kepemimpinan

Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh dapat berasal dari sumber formal dan sumber nonformal. Sumber formal didapat dari posisinya didalam organisasi sedangkan sumber nonformal muncul dari luar struktur organisasi.

Rahmawati dan Harachwati (2006) menjadikan teori kepemimpinan menjadi Teori Sifat, Teori Perilaku, Teori Kontigensi dan Teori *Nuechasmatic*.

a. Teori Sifat Kepemimpinan (*Trait Leadership Theory*)

Teori yang mempertimbangkan berbagai sifat dan karakteristik pribadi yang membedakan seorang pemimpin dan yang bukan pemimpin. Robbins (2008) menjelaskan enam ciri yang membedakan seorang pemimpin dan yang bukan pemimpin.

1. ambisi dan energi
2. hasrat untuk memimpin
3. kejujuran dan integritas
4. percaya diri
5. kecerdasan, dan

6. pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan

b. Teori Perilaku (*Behavioral Theory of Leadership*)

Teori ini mengemukakan bahwa beberapa perilaku tertentu membedakan pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin. Penelitian yang mengidentifikasi perilaku pemimpin secara komprehensif pernah dilakukan oleh Ohio State University (dalam Robbins, 2008) membagi perilaku tersebut dalam dua dimensi besar, yaitu:

1. Struktur awal

Struktur awal ialah tingkat sampai mana seorang pemimpin akan menetapkan dan menyusun perannya dan peran bawahannya dalam mencapai tujuan.

2. Tenggang Rasa

Tingkat sampai diman seorang pemimpin akan memiliki hubungan profesional yang ditandai oleh kesalingpercayaan, rasa hormat terhadap ide-ide anak buah dan rasa hormat terhadap perasaan-perasaan mereka.

c. Teori kontingensi

Menurut teori ini efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh factor situasional. Fiedler (dalam Rachmawati & Herachwati, 2007) mengembangkan suatu instrument kuesioner LPC (*Least Preferred Coworker*) untuk mengukur orientasi pemimpin berorientasi pada tugas atau hubungan dengan menggunakan tiga kriteria situasional, yaitu: hubungan pimpinan-anggota, struktur tugas dan kekuasaan posisi.

d. Teori *Neocharismatic*

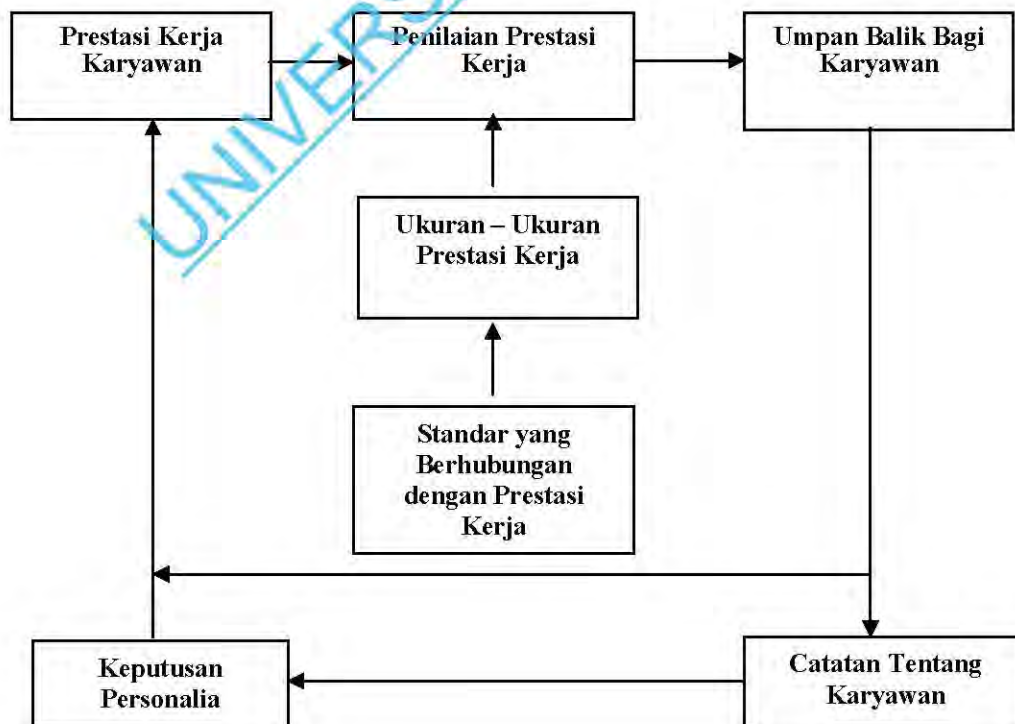
Teori Neocharismatic merupakan teori kepemimpinan yang lebih menekankan pada simbol, pertimbangan emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

Teori ini pada dasarnya mengurangi kerumitan teoritis dan memandang teori kepemimpinan sebagai cara orang awam memandang hal itu.

4. Prestasi Kerja

Efektifitas penyelenggaraan program dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan, perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Handoko (1991) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja individu.

Penilaian prestasi kerja yang baik haruslah berdasarkan ukuran-ukuran dan standar prestasi kerja karyawan. Pada saat yang sama, para karyawan juga membutuhkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya sebagai pedoman pekerjaan di masa mendatang. Penyelia dan manajer harus mengevaluasi prestasi kerja agar dapat menentukan tindakan yang diambil untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di Gambar 2.1



Bagan 2.1. Elemen – Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja
(Handoko, 1996) .

a. Faktor – Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Simamora (1997) mengemukakan tiga hal yang dimaksud dalam penilaian prestasi kerja, yaitu : tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas akhir dalam jabatan.
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.
3. *Job Behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

b. Metode Penilaian Prestasi kerja

Handoko (1991) mengelompokkan metode penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Metode Penilaian berorientasi masa lalu , yang dibagi lagi menjadi:
 - 1.1 *Rating scales*, pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah baku.
 - 1.2 *Checklist*, pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi dalam bentuk kalimat yang menggambarkan karakteristik prestasi seorang karyawan.

- 1.3 *Critical Incident Methode*, pengukuran dilakukan berdasarkan catatan aktifitas seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam perilaku positif atau negatif.
- 1.4 *Field Review Methode*, pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.
- 1.5 *Performance Test and Observations*, pengukuran dilakukan bila jumlah pekerjaan terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan atau pengetahuan.
- 1.6 *Comparative Evaluation Approaches*, pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lain.
2. *Future Oriented Appraisal Methode*, merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa depan berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi kerja dimasa depan, yang dibagi lagi menjadi :
 - 2.1 *Self Appraisals*, dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri.
 - 2.2 *Management by Objectives*, pengukuran didasarkan pada tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasannya.
 - 2.3 *Psychological Appraisals*, Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang.
 - 2.4 *Assessment Centers*, bentuk penilaian yang distandarisasikan dimana tergantung pada tipe berbagai penilai.

c Syarat-syarat Penilaian Prestasi Kerja

Pelaksanaan suatu penilaian prestasi kerja dapat berhasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan, diperlukan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh suatu system penilaian prestasi kerja. Menurut Cascio persyaratan tersebut antara lain (Gomes, 2006):

1. *Relevance*

Syarat ini menegaskan bahwa suatu system penilaian prestasi kerja hanya mengukur hal-hal yang berhubungan atau berkaitan langsung dengan pekerjaan/jabatan tertentu.

2. *Acceptability*

Suatu sistem penilaian prestasi kerja harus dapat diterima dan dimengerti dengan baik oleh penilai maupun karyawan yang dinilai.

3. *Reliability*

Suatu system penilaian prestasi kerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang handal, konsisten dan stabil. Artinya apabila alat ukur tersebut digunakan oleh penilai lain pada obyek yang sama akan memberikan hasil penilaian yang sama.

4. *Sensitivity*

Suatu system penilaian prestasi kerja harus memiliki kepekaan untuk membedakan karyawan yang efektif dengan yang tidak

5. *Practicality*

Suatu system penilaian prestasi kerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, tidak berbelit-belit baik secara administrasi maupun interpretasi, serta tidak memerlukan biaya yang relative besar.

d. Penggunaan Penilaian Prestasi Kerja

Werther dan Davis (1993) mengemukakan penggunaan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja akan mendorong para karyawan, manajer, dan bagian personalia untuk mengambil langkah-langkah guna meningkatkan prestasi kerja.
2. Penentuan Kompensasi. Hasil prestasi evaluasi kerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penentuan kenaikan gaji dan penetapan bonus yang berbasis merit.
3. Keputusan penempatan. Promosi, pemindahan dan demosi umumnya ditentukan berdasarkan prestasi kerja. Promosi juga merupakan ganjaran (reward) hasil prestasi kerja.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Hasil evaluasi prestasi kerja dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang diperlukan.
5. Pengembangan dan perencanaan karir. Umpan balik prestasi kerja merupakan pedoman dalam menentukan keputusan karir sesuai dengan hasil perencanaan karir.
6. Evaluasi proses penyusunan karyawan (staffing). Hasil penilaian prestasi kerja akan memperlihatkan kekuatan atau kelemahan prosedur penyusunan karyawan.
7. Analisis ketidak akuratan informasi personalia. Prestasi kerja yang rendah menunjukkan kemungkinan terjadinya kesalahan pada informasi analisis pekerjaan, perencanaan personalia atau hal lain dalam system informasi

manajemen personalia. Ketidak akuratan informasi tersebut akan menyebabkan kesalahan dalam keputusan perekrutan atau pelatihan.

8. Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (job-design). Prestasi kerja yang rendah menunjukkan kemungkinan terjadinya kesalahan pada perencanaan pekerjaan.
9. Kesempatan yang sama. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menghindarkan kesalahan pengambilan keputusan personalia terhadap hal – hal yang diskriminatif.
10. Tantangan eksternal. Prestasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor-factor diluar kerja, seperti keluarga, keuangan, kesehatan atau masalah pribadi lainnya.
11. Umpan balik bagi fungsi sumber daya manusia. Prestasi kerja dalam suatu organisasi menunjukan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan berbagai variasi variabel . Tabel 2.1 memetakan beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Tabel 2.1. Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Metode dan Hasil
1	2005, Andi Nugraha	Pengaruh pelatihan terhadap kemampun dan kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan Malang	Dependen: - Kemampuan dan Kinerja Independen: - Pelatihan (Tenaga pelatih, Metode, Fasilitas & Lama pelatihan)	Metode: - Regresi berganda Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dan kinerja karyawan
2	2010, Aminullah	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja	Dependen: - Prestasi kerja Independen - Pendidikan - Pelatihan	Metode: - Regresi berganda Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap prestasi kerja.
3	2010, Disyah Main	Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Maxco Futures di Surabaya	Dependen: - Prestasi kerja Independen - Kompensasi finansial - Kompensasi bukan finansial	Metode: - Regresi berganda Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial terhadap prestasi kerja
4	2010, Muhammad Kamal	Hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai lembaga penasyarakatan kelas 1 Cipinang, Jakarta	Dependen: - Produktivitas kerja Independen - Kepemimpinan - Motivasi	Metode: - Regresi berganda Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja
5	2008, Pujiyanto Kurniawan	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Indo Caly Plast palur kabupaten Karanganyer	Dependen: - Prestasi kerja Independen - Kompensasi - Kepemimpinan	Metode: - Regresi berganda Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja
6	2010, Moh. Aminuddin Hadi	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan LAZ DSNI Amanah Batam	Dependen: - Kepuasan kerja Independen - Bud.Organisasi - Gaya Kepemimpinan - Kompensasi	Metode: - Regresi berganda Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dalam penelitian Andi Nugraha (2005), pengaruh pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan variabel independen pelatihan (tenaga pelatih, metode, fasilitas & lama pelatihan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan. Senada dengan penelitian ini adalah penelitian Aminullah (2010) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Disyah Main (2010), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Pujiyanto Kurniawan (2008), dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian Muhammad Kamal (2010), menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian yang sama Moch. Aminuddin Kurniawan juga (2010), juga diungkapkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari telah ke enam hasil penelitian di atas dapat dijadikan rujukan dalam membuat hipotesa penelitian.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian Andi Nugraha (2005) dan Aminullah (2010) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan, kinerja dan prestasi kerja karyawan. Gomez,dkk dalam Zulfikar (2007) menyimpulkan bahwa Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi.

Sementara itu Disyah Main (2010) dan Pujiyanto kurniawan (2008) menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal yang sama juga di ungkapkan Wayne dalam Mangkuprawira (2004;196) menjelaskan Kompensasi meliputi pembayaran langsung, tidak langsung dan insentif untuk memotivasi karyawan. Dalam penelitian Muhammad Kamal (2010), menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja.yawan bekerja agar prestasi kerja semakin tinggi.

Pada penelitian dalam penelitian Muhammad Kamal (2010) dan, menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya Maritz, 1995; Bass, 1997; Charlton (2000) menerangkan bahwa kepemimpinan yang efektif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan penelitian Simamora dalam Zulfikar (2007) menyatakan tiga hal yang dalam penilaian prestasi kerja yaitu: tingkat disiplin, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan.

Dimensi variabel pelatihan menggunakan empat dimensi yang ditetapkan oleh Gomez,dkk dalam Zulfikar (2007) yaitu (1) keterampilan, (2) sesuai kebutuhan, (3) perubahan sikap/moral, (4) Evaluasi

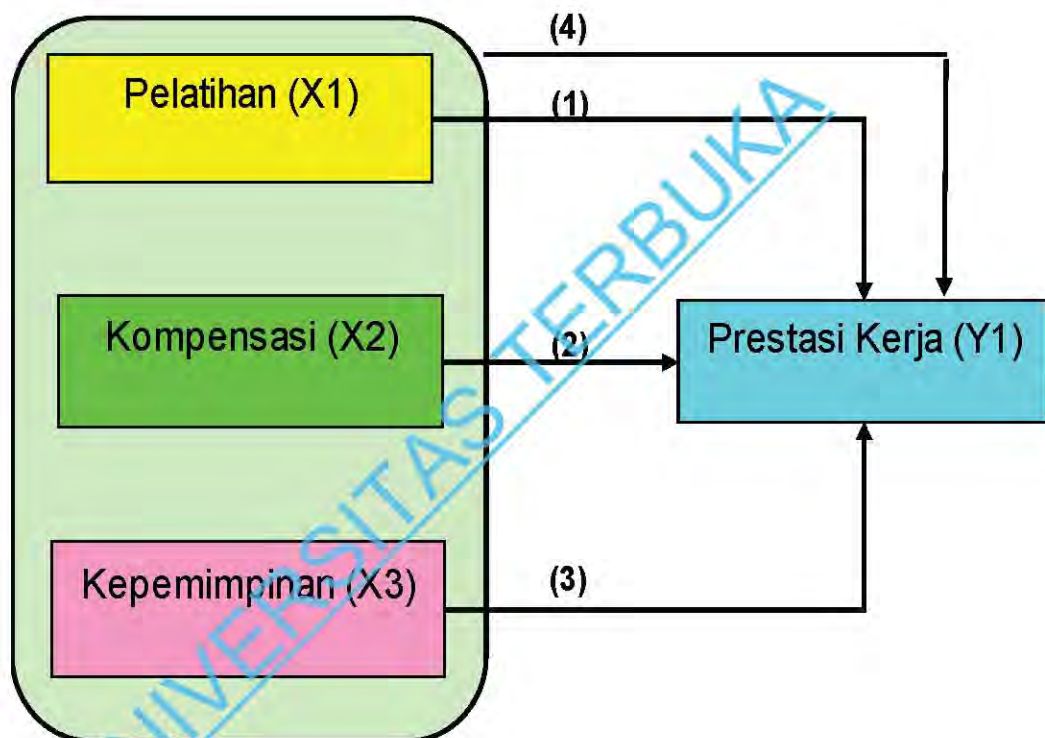
Untuk variabel kompensasi menggunakan empat dimensi yang dikemukakan oleh Wayne dalam Mangkuprawira (2004;196) yaitu (1) Gaji, (2) Insentif, (3) THR, (4) Cuti

Sedangkan untuk variabel kepemimpinan menggunakan tiga dimensi yang dikemukakan Maritz (1995); Bass (1997); Charlton (2000) yaitu (1) Membimbing, (2) Tegas (3) Manajemen waktu

Dimensi yang digunakan dalam variabel prestasi kerja mengacu kepada pendapat Simamora dalam Zulfikar (2007) meliputi (1) Karir, (2) Kehadiran, (3) Kerjasama, (4) Kemampuan (5) Disiplin

Kerangka berpikir hubungan antara variabel penelitian dapat dijelaskan oleh bagan 2.2.

Bagan 2.2 Kerangka Berpikir



Keterangan:

- (1) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja
- (2) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja
- (3) Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap prestasi kerja
- (4) Pengaruh Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap prestasi kerja

Selanjutnya masing-masing hubungan pada poin (1), (2), (3), dan (4) dijelaskan dalam persamaan regresi.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan Bredero Shaw Indonesia adalah proses mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai standar perusahaan. Dimensi variabel pelatihan menggunakan empat dimensi yaitu (1) keterampilan, (2) sesuai kebutuhan, (3) perubahan sikap/moral, (4) Evaluasi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti dari jasa mereka yang telah diberikan kepada PT. Bredero Shaw Indonesia. Untuk variabel kompensasi menggunakan empat dimensi yaitu (1) Gaji, (2) Insentif, (3) THR, (4) Cuti

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi kegiatan atau aktivitas karyawan di PT. Bredero Shaw Indonesia kearah pencapaian tujuan perusahaan. Untuk variabel kepemimpinan menggunakan tiga dimensi yaitu (1) Membimbing, (2) Tegas (3) Manajemen waktu

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kemampuan dan kecakapan seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keterampilannya dan prosedur yang ditetapkan perusahaan PT. Bredero Shaw Indonesia. Adapun variabel prestasi kerja meliputi (1) Karir, (2) Kehadiran, (3) Kerjasama, (4) Kemampuan (5) Disiplin.

E. Hipotesa Penelitian

Dari hasil penelitian sebelumnya, landasan teori dan kerangka konseptual sebagai man dijelaskan di atas, dapat dibuat hipotesa sebagai berikut:

1. Pelatihan, kompensasi, kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bredero Shaw Indonesia Batam, dari bulan Agustus 2010 sampai dengan Oktober 2010 dilakukan, yaitu di bagian *3L Plant* di PT Bredero Shaw Indonesia, Batam.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian secara umum menggunakan metode statistik (Singarimbun dan Effendi, 1995).

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif *explanatory*. Nazir (2005) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian suatu sekelompok manusia, suatu sistim pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sugiyo (2008) menyatakan bahwa, penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain. Dalam penelitian ini dijelaskan hubungan variabel pelatihan, variabel kompensasi, variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bredero Shaw Indonesia yang berada di 3L Plant diambil secara acak dari jumlah total 90 orang karyawan. Cara menentukan besaran sampel menggunakan hitungan yang dirumuskan oleh Slovin (Steph Ellen, eHow Blog, 2010) berikut.

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = Number of samples (jumlah sampel)

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi)

Tingkat kesalahan (error/galat) yang terjadi atau “taraf signifikansi.” yaitu taraf seberapa besar kemungkinan terjadinya kebenaran karena kebetulan saja benar. Dalam bahasa lain seberapa besar taraf “toleransi” akan terjadinya kesalahan karena faktor kebetulan benar.

Untuk ilmu-ilmu sosial disepakati yang “terbaik” itu sebesar 0,05 . Maksudnya hanya ada 0,05 atau 5% saja kesalahan karena kebetulan itu terjadi. Jadi, yakin 95% bahwa hasil penelitian itu benar. Ini karena tingkat kepastian (keajegan) “orang-orang” (sosial) itu relatif tidak seajeg seperti gejala kealaman.

Dalam pengambilan sampel, kedua aspek tersebut di atas menjadi salah satu perhatian utama. Jika hasil penelitian diharapkan mencapai taraf signifikansi tinggi (taraf kesalahan karena faktor kebetulan kecil), maka jumlah sampel dituntut lebih banyak dibandingkan harapan taraf signifikansi lebih rendah (banyak kesalahan karena kebetulan lebih besar).

C. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan tentang persepsi responden pada variabel yang diteliti. Pertanyaan disajikan dalam bentuk pernyataan yang dirancang sesuai dengan indikator pada setiap dimensi variabel dan jawaban responden disesuaikan dengan pilihan sekala 5 berdasarkan sekala Likert.

Pengukuran terhadap seluruh variabel dengan menggunakan sekala Likert dengan kriteria pendapat sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu/netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai berturut-turut 5 (lima), 4 (empat), 3 (tiga), 2 (dua) dan 1 (satu) (<http://rechytanita.blogspot.com>).

Indicator-indikator setiap variabel diukur dengan menggunakan sekala likert's yang tertera pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1. Kisi – kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indicator	Skala Pengukuran
1	Pelatihan Sumber: Gomez,dkk dalam Zulfikar (2007), dimodifikasi sesuai keperluan penelitian	a. Keterampilan/skil b. Sesuai kebutuhan c. Perubahan sikap/moral d. Evaluasi	Mengunakan skala <i>Likert's summated rating</i> (LSR) yaitu skore 1 – 5
2	Kompensasi Sumber: Wayne dalam Mangkuprawira (2004), dimodifikasi sesuai keperluan penelitian	a. Bonus b. Insentif c. THR d. Cuti	Mengunakan skala <i>Likert's summated rating</i> (LSR) yaitu skore 1 – 5
3	Kepemimpinan Sumber: Maritz (1995); Bass (1997); Charlton (2000), dimodifikasi sesuai keperluan penelitian	a. Memb1imbing b. Tegas c. Manajemen waktu	Mengunakan skala <i>Likert's summated rating</i> (LSR) yaitu skore 1 – 5

4	Prestasi Kerja Sumber: Simamora dalam Zulfikar (2007), dimodifikasi sesuai keperluan penelitian	a. Karir	Menggunakan skala <i>Likert's summated rating</i> (LSR) yaitu skor 1 – 5
		b. Kehadiran	
		c. Kerja sama	
		d. Kemampuan	
		e. Disiplin	

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan teknik pengambilan data primer. Daftar pertanyaan (kuesioner), mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan kepada seluruh responden. Untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliable, kuisisioner yang dikembangkan di ujicobakan untuk melihat validitasnya (*person product momrnt*) dan realibilitasnya (*Cronbach's Alpha*)

E. Pengujian Instrumen

Sample di uji dilakukan pada 30 responden. Data ditabulasikan dalam excel, kemudian di olah dengan Mini Tab ver. 15

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang baik harus valid dan reliable (Sugiyono, 2008). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas terhadap kuesioner yang telah dipersiapkan dilakukan dengan formula Pearson *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut.

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\left\{ [N \sum x^2 - (\sum x)^2] * [N \sum y^2 - (\sum y)^2] \right\}^{1/2}} \quad (1)$$

Keterangan:

x = skore tiap variable

y = skore total tiap responden

N = jumlah responden

Dengan Jumlah sample sebanyak 30 orang, maka butir-butir yang dinyatakan valid adalah butir-butir yang mempunyai koefisien korelasi (r -hitung) diatas 0.349 (r kritis) hasil uji validasi disajikan dalam Tabel 3.2.

Pada tabel 3.2 diketahui bahwa terdapat pada variabel pelatihan terdapat nilai r minus yaitu pada butir pernyataan X1.4. Pada variabel kompensasi terdapat pada butir X2.6, sedangkan pada variabel kepemimpinan untuk butir X3.11 dan 3.12 memiliki nilai r yang kecil dari 0.3.

Hal ini berarti butir X1.4, X2.6, X3.11 dan X3.12 tersebut dikeluarkan dari kuesioner karena dianggap tidak mampu mengukur apa yang diinginkan dan tidak dapat mengungkap variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan butir-butir pertanyaan lain dinyatakan valid sehingga dapat digunakan.

Secara teoritik butir pertanyaan yang tidak valid (setelah uji validitas) akan dikeluarkan dari pertanyaan kuesioner penelitian. Setelah mengeluarkan butir yang tidak valid, butir butir pertanyaan yang tersisa di uji kembali. Tabel 3.3 menyajikan hasil uji validitas setelah butir butir yang tidak valid dikeluarkan dari kuesioner penelitian.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

(r-tabel = 0.349)

PELATIHAN (X1), Pertanyaan 1-5							KOMPENSASI (X2), Pertanyaan 6-10						
Item Analysis of X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5							Item Analysis of X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10						
Correlation Matrix							Correlation Matrix						
X1.1 X1.2 X1.3 X1.4							X2.6 X2.7 X2.8 X2.9						
X1.2 0.351							X2.7 -0.028						
X1.3 0.333 0.595							X2.8 -0.020 0.331						
X1.4 0.012 0.339 0.037							X2.9 0.339 0.157 0.246						
X1.5 0.178 0.639 0.650 -0.161							X2.10 0.236 0.327 0.485 0.475						
Cell Contents: Pearson correlation							Cell Contents: Pearson correlation						
Item and Total Statistics							Item and Total Statistics						
Total							Total						
Variable Count Mean StDev							Variable Count Mean StDev						
X1.1 30 4.367 0.490							X2.6 30 2.800 0.961						
X1.2 30 4.133 0.507							X2.7 30 2.533 1.008						
X1.3 30 4.033 0.556							X2.8 30 2.900 1.094						
X1.4 30 3.533 0.776							X2.9 30 3.533 0.973						
X1.5 30 4.167 0.461							X2.10 30 3.633 1.033						
Total 30 20.233 1.794							Total 30 15.400 3.233						
Cronbach's Alpha = 0.6203							Cronbach's Alpha = 0.6341						
Omitted Item Statistics							Omitted Item Statistics						
Adj. Squared							Adj. Squared						
Omitted Adj. Total Total Item-Adj. Multiple Cronbach's							Omitted Adj. Total Total Item-Adj. Multiple Cronbach's						
Variable Mean StDev Total Corr Corr Alpha							Variable Mean StDev Total Corr Corr Alpha						
X1.1 15.867 1.592 0.2858 0.1971 0.6062							X2.6 12.600 2.920 0.1794 0.1539 0.6721						
X1.2 16.100 1.373 0.7719 0.6662 0.3689							X2.7 12.867 2.788 0.2961 0.1524 0.6241						
X1.3 16.200 1.424 0.5574 0.5027 0.4701							X2.8 12.500 2.636 0.4006 0.2852 0.5744						
X1.4 16.700 1.557 0.0799 0.3776 0.7726							X2.9 11.867 2.662 0.4677 0.2840 0.5421						
X1.5 16.067 1.552 0.4175 0.6521 0.5534							X2.10 11.767 2.487 0.6230 0.4089 0.4530						
KEPEMIMPINAN (X3), Pertanyaan 11-15							PRESTASI KERJA (Y), Pertanyaan 16 - 20						
Item Analysis of X3.11, X3.12, X3.13, X3.14, X3.15							Item Analysis of Y16, Y17, Y18, Y19, Y20						
Correlation Matrix							Correlation Matrix						
X3.11 X3.12 X3.13 X3.14							Y16 Y17 Y18 Y19						
X3.12 0.060							Y17 0.304						
X3.13 0.091 0.226							Y18 0.286 0.585						
X3.14 0.212 0.276 0.637							Y19 0.358 0.385 0.461						
X3.15 0.361 0.149 0.191 0.345							Y20 0.358 0.569 0.526 0.360						
Cell Contents: Pearson correlation							Cell Contents: Pearson correlation						
Item and Total Statistics							Item and Total Statistics						
Total							Total						
Variable Count Mean StDev							Variable Count Mean StDev						
X3.11 30 3.833 0.648							Y16 30 3.500 0.861						
X3.12 30 3.233 1.040							Y17 30 4.167 0.461						
X3.13 30 4.000 0.587							Y18 30 4.033 0.490						
X3.14 30 4.167 0.461							Y19 30 3.967 0.615						
X3.15 30 4.033 0.615							Y20 30 4.233 0.504						
Total 30 19.267 2.100							Total 30 19.900 2.123						
Cronbach's Alpha = 0.5592							Cronbach's Alpha = 0.7434						
Omitted Item Statistics							Omitted Item Statistics						
Adj. Squared							Adj. Squared						
Omitted Adj. Total Total Item-Adj. Multiple Cronbach's							Omitted Adj. Total Total Item-Adj. Multiple Cronbach's						
Variable Mean StDev Total Corr Corr Alpha							Variable Mean StDev Total Corr Corr Alpha						
X3.11 15.433 1.851 0.2349 0.1410 0.5484							Y16 16.400 1.610 0.4228 0.1929 0.7754						
X3.12 16.033 1.586 0.2460 0.0841 0.6152							Y17 15.733 1.818 0.5895 0.4456 0.6824						
X3.13 15.267 1.799 0.3917 0.4106 0.4716							Y18 15.867 1.795 0.5931 0.4440 0.6771						
X3.14 15.100 1.807 0.5586 0.4756 0.4252							Y19 15.933 1.741 0.5133 0.2813 0.6960						
X3.15 15.233 1.794 0.3677 0.2091 0.4808							Y20 15.667 1.788 0.5869 0.4083 0.6772						

Sumber: Data diolah dengan Mini Tab

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Kembali Validitas Instrumen
($r\text{-tabel} = 0.349$)

PELATIHAN (X1), Pertanyaan 1-4		KOMPENSASI (X2), Pertanyaan 5-8																																																													
Item Analysis of X1.1, X1.2, X1.3, X1.4		Item Analysis of X2.5, X2.6, X2.7, X2.8																																																													
Correlation Matrix		Correlation Matrix																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>X1.1</th> <th>X1.2</th> <th>X1.3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1.2</td> <td>0.739</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>X1.3</td> <td>0.674</td> <td>0.811</td> <td></td> </tr> <tr> <td>X1.4</td> <td>0.690</td> <td>0.796</td> <td>0.752</td> </tr> </tbody> </table>			X1.1	X1.2	X1.3	X1.2	0.739			X1.3	0.674	0.811		X1.4	0.690	0.796	0.752	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>X2.5</th> <th>X2.6</th> <th>X2.7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X2.6</td> <td>0.711</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>X2.7</td> <td>0.419</td> <td>0.608</td> <td></td> </tr> <tr> <td>X2.8</td> <td>0.428</td> <td>0.607</td> <td>0.476</td> </tr> </tbody> </table>			X2.5	X2.6	X2.7	X2.6	0.711			X2.7	0.419	0.608		X2.8	0.428	0.607	0.476																												
	X1.1	X1.2	X1.3																																																												
X1.2	0.739																																																														
X1.3	0.674	0.811																																																													
X1.4	0.690	0.796	0.752																																																												
	X2.5	X2.6	X2.7																																																												
X2.6	0.711																																																														
X2.7	0.419	0.608																																																													
X2.8	0.428	0.607	0.476																																																												
Cell Contents: Pearson correlation		Cell Contents: Pearson correlation																																																													
Item and Total Statistics		Item and Total Statistics																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Count</th> <th>Mean</th> <th>StDev</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1.1</td> <td>30</td> <td>4.733</td> <td>0.450</td> </tr> <tr> <td>X1.2</td> <td>30</td> <td>4.600</td> <td>0.498</td> </tr> <tr> <td>X1.3</td> <td>30</td> <td>4.500</td> <td>0.682</td> </tr> <tr> <td>X1.4</td> <td>30</td> <td>4.567</td> <td>0.504</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>30</td> <td>18.400</td> <td>1.923</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Count	Mean	StDev	X1.1	30	4.733	0.450	X1.2	30	4.600	0.498	X1.3	30	4.500	0.682	X1.4	30	4.567	0.504	Total	30	18.400	1.923	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Count</th> <th>Mean</th> <th>StDev</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X2.5</td> <td>30</td> <td>2.900</td> <td>1.125</td> </tr> <tr> <td>X2.6</td> <td>30</td> <td>2.967</td> <td>1.159</td> </tr> <tr> <td>X2.7</td> <td>30</td> <td>3.733</td> <td>1.112</td> </tr> <tr> <td>X2.8</td> <td>30</td> <td>3.867</td> <td>0.973</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>30</td> <td>13.467</td> <td>3.55</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Count	Mean	StDev	X2.5	30	2.900	1.125	X2.6	30	2.967	1.159	X2.7	30	3.733	1.112	X2.8	30	3.867	0.973	Total	30	13.467	3.55												
Variable	Count	Mean	StDev																																																												
X1.1	30	4.733	0.450																																																												
X1.2	30	4.600	0.498																																																												
X1.3	30	4.500	0.682																																																												
X1.4	30	4.567	0.504																																																												
Total	30	18.400	1.923																																																												
Variable	Count	Mean	StDev																																																												
X2.5	30	2.900	1.125																																																												
X2.6	30	2.967	1.159																																																												
X2.7	30	3.733	1.112																																																												
X2.8	30	3.867	0.973																																																												
Total	30	13.467	3.55																																																												
Cronbach's Alpha = 0.9113		Cronbach's Alpha = 0.8262																																																													
Omitted Item Statistics		Omitted Item Statistics																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Adj. Mean</th> <th>Adj. StDev</th> <th>Squared Total Correlation</th> <th>Multiple Correlation</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1.1</td> <td>13.667</td> <td>1.561</td> <td>0.7531</td> <td>0.5802</td> <td>0.9042</td> </tr> <tr> <td>X1.2</td> <td>13.800</td> <td>1.472</td> <td>0.8747</td> <td>0.7656</td> <td>0.8615</td> </tr> <tr> <td>X1.3</td> <td>13.900</td> <td>1.322</td> <td>0.8218</td> <td>0.6939</td> <td>0.8955</td> </tr> <tr> <td>X1.4</td> <td>13.833</td> <td>1.487</td> <td>0.8202</td> <td>0.6810</td> <td>0.8790</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha	X1.1	13.667	1.561	0.7531	0.5802	0.9042	X1.2	13.800	1.472	0.8747	0.7656	0.8615	X1.3	13.900	1.322	0.8218	0.6939	0.8955	X1.4	13.833	1.487	0.8202	0.6810	0.8790	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Adj. Mean</th> <th>Adj. StDev</th> <th>Squared Total Correlation</th> <th>Multiple Correlation</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X2.5</td> <td>10.567</td> <td>2.738</td> <td>0.6236</td> <td>0.5063</td> <td>0.7940</td> </tr> <tr> <td>X2.6</td> <td>10.500</td> <td>2.443</td> <td>0.8131</td> <td>0.6741</td> <td>0.6997</td> </tr> <tr> <td>X2.7</td> <td>9.733</td> <td>1.778</td> <td>0.5900</td> <td>0.3881</td> <td>0.8090</td> </tr> <tr> <td>X2.8</td> <td>9.600</td> <td>2.834</td> <td>0.5946</td> <td>0.3868</td> <td>0.8064</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha	X2.5	10.567	2.738	0.6236	0.5063	0.7940	X2.6	10.500	2.443	0.8131	0.6741	0.6997	X2.7	9.733	1.778	0.5900	0.3881	0.8090	X2.8	9.600	2.834	0.5946	0.3868	0.8064
Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha																																																										
X1.1	13.667	1.561	0.7531	0.5802	0.9042																																																										
X1.2	13.800	1.472	0.8747	0.7656	0.8615																																																										
X1.3	13.900	1.322	0.8218	0.6939	0.8955																																																										
X1.4	13.833	1.487	0.8202	0.6810	0.8790																																																										
Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha																																																										
X2.5	10.567	2.738	0.6236	0.5063	0.7940																																																										
X2.6	10.500	2.443	0.8131	0.6741	0.6997																																																										
X2.7	9.733	1.778	0.5900	0.3881	0.8090																																																										
X2.8	9.600	2.834	0.5946	0.3868	0.8064																																																										
KEPEMIMPINAN (X3), Pertanyaan 9-11		PRESTASIKERJA (Y), Pertanyaan 12 - 16																																																													
Item Analysis of X3.9, X3.10, X3.11		Item Analysis of Y1.12, Y1.13, Y1.14, Y1.15, Y1.16																																																													
Correlation Matrix		Correlation Matrix																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>X3.9</th> <th>X3.10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X3.10</td> <td>0.796</td> <td></td> </tr> <tr> <td>X3.11</td> <td>0.591</td> <td>0.791</td> </tr> </tbody> </table>			X3.9	X3.10	X3.10	0.796		X3.11	0.591	0.791	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Y1.12</th> <th>Y1.13</th> <th>Y1.14</th> <th>Y1.15</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Y1.13</td> <td>0.526</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Y1.14</td> <td>0.386</td> <td>0.856</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Y1.15</td> <td>0.665</td> <td>0.712</td> <td>0.573</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Y1.16</td> <td>0.375</td> <td>0.636</td> <td>0.636</td> <td>0.564</td> </tr> </tbody> </table>			Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.13	0.526				Y1.14	0.386	0.856			Y1.15	0.665	0.712	0.573		Y1.16	0.375	0.636	0.636	0.564																										
	X3.9	X3.10																																																													
X3.10	0.796																																																														
X3.11	0.591	0.791																																																													
	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15																																																											
Y1.13	0.526																																																														
Y1.14	0.386	0.856																																																													
Y1.15	0.665	0.712	0.573																																																												
Y1.16	0.375	0.636	0.636	0.564																																																											
Cell Contents: Pearson correlation		Cell Contents: Pearson correlation																																																													
Item and Total Statistics		Item and Total Statistics																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Count</th> <th>Mean</th> <th>StDev</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X3.9</td> <td>30</td> <td>4.567</td> <td>0.504</td> </tr> <tr> <td>X3.10</td> <td>30</td> <td>4.600</td> <td>0.498</td> </tr> <tr> <td>X3.11</td> <td>30</td> <td>4.633</td> <td>0.490</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>30</td> <td>13.800</td> <td>1.349</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Count	Mean	StDev	X3.9	30	4.567	0.504	X3.10	30	4.600	0.498	X3.11	30	4.633	0.490	Total	30	13.800	1.349	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Count</th> <th>Mean</th> <th>StDev</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Y1.12</td> <td>30</td> <td>4.433</td> <td>0.504</td> </tr> <tr> <td>Y1.13</td> <td>30</td> <td>4.633</td> <td>0.490</td> </tr> <tr> <td>Y1.14</td> <td>30</td> <td>4.633</td> <td>0.490</td> </tr> <tr> <td>Y1.15</td> <td>30</td> <td>4.467</td> <td>0.507</td> </tr> <tr> <td>Y1.16</td> <td>30</td> <td>4.733</td> <td>0.450</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>30</td> <td>22.900</td> <td>2.006</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Count	Mean	StDev	Y1.12	30	4.433	0.504	Y1.13	30	4.633	0.490	Y1.14	30	4.633	0.490	Y1.15	30	4.467	0.507	Y1.16	30	4.733	0.450	Total	30	22.900	2.006												
Variable	Count	Mean	StDev																																																												
X3.9	30	4.567	0.504																																																												
X3.10	30	4.600	0.498																																																												
X3.11	30	4.633	0.490																																																												
Total	30	13.800	1.349																																																												
Variable	Count	Mean	StDev																																																												
Y1.12	30	4.433	0.504																																																												
Y1.13	30	4.633	0.490																																																												
Y1.14	30	4.633	0.490																																																												
Y1.15	30	4.467	0.507																																																												
Y1.16	30	4.733	0.450																																																												
Total	30	22.900	2.006																																																												
Cronbach's Alpha = 0.8883		Cronbach's Alpha = 0.8790																																																													
Omitted Item Statistics		Omitted Item Statistics																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Adj. Mean</th> <th>Adj. StDev</th> <th>Squared Total Correlation</th> <th>Multiple Correlation</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X3.9</td> <td>9.2333</td> <td>0.9353</td> <td>0.7340</td> <td>0.6382</td> <td>0.8830</td> </tr> <tr> <td>X3.10</td> <td>9.2000</td> <td>0.8867</td> <td>0.8898</td> <td>0.7917</td> <td>0.7427</td> </tr> <tr> <td>X3.11</td> <td>9.1667</td> <td>0.9499</td> <td>0.7283</td> <td>0.6293</td> <td>0.8866</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha	X3.9	9.2333	0.9353	0.7340	0.6382	0.8830	X3.10	9.2000	0.8867	0.8898	0.7917	0.7427	X3.11	9.1667	0.9499	0.7283	0.6293	0.8866	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Adj. Mean</th> <th>Adj. StDev</th> <th>Squared Total Correlation</th> <th>Multiple Correlation</th> <th>Cronbach's Alpha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Y1.12</td> <td>18.467</td> <td>1.676</td> <td>0.5688</td> <td>0.4550</td> <td>0.8871</td> </tr> <tr> <td>Y1.13</td> <td>18.267</td> <td>1.574</td> <td>0.8462</td> <td>0.8118</td> <td>0.8200</td> </tr> <tr> <td>Y1.14</td> <td>18.267</td> <td>1.617</td> <td>0.7366</td> <td>0.7563</td> <td>0.8471</td> </tr> <tr> <td>Y1.15</td> <td>18.433</td> <td>1.591</td> <td>0.7662</td> <td>0.6415</td> <td>0.8396</td> </tr> <tr> <td>Y1.16</td> <td>18.167</td> <td>1.683</td> <td>0.6528</td> <td>0.4675</td> <td>0.8665</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha	Y1.12	18.467	1.676	0.5688	0.4550	0.8871	Y1.13	18.267	1.574	0.8462	0.8118	0.8200	Y1.14	18.267	1.617	0.7366	0.7563	0.8471	Y1.15	18.433	1.591	0.7662	0.6415	0.8396	Y1.16	18.167	1.683	0.6528	0.4675	0.8665
Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha																																																										
X3.9	9.2333	0.9353	0.7340	0.6382	0.8830																																																										
X3.10	9.2000	0.8867	0.8898	0.7917	0.7427																																																										
X3.11	9.1667	0.9499	0.7283	0.6293	0.8866																																																										
Variable	Adj. Mean	Adj. StDev	Squared Total Correlation	Multiple Correlation	Cronbach's Alpha																																																										
Y1.12	18.467	1.676	0.5688	0.4550	0.8871																																																										
Y1.13	18.267	1.574	0.8462	0.8118	0.8200																																																										
Y1.14	18.267	1.617	0.7366	0.7563	0.8471																																																										
Y1.15	18.433	1.591	0.7662	0.6415	0.8396																																																										
Y1.16	18.167	1.683	0.6528	0.4675	0.8665																																																										

Sumber: Data diolah dengan Mini Tab

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan tabel 3.3 terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian telah valid, sehingga kuesioner layak untuk digunakan sebagai pengukur masing-masing variabel.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah uji untuk mengetahui sejauhmana konsistensi hasil penelitian jika kegiatan tersebut dilakukan berulang-ulang. Uji realibilitas terhadap kuesioner yang telah dipersiapkan dilakukan dengan rumus *Cronbatch's coefficient alpha*, yaitu uji untuk instrumen bukan tes yang skor dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (2)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varians total

Cronbatch's coefficient alpha dapat diartikan sebagai hubungan positif antar pernyataan satu dengan yang lainnya. Realibilitas suatu instrumen dapat diterima apabila memiliki koefisien realibilitas minimal 0.5. Hal ini berarti instrumen dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal jika telah memiliki koefisien realibilitas besar atau sama dengan 0.5 (Sugiyono, 2008).

Tabel 3.4 Uji realibilitas

Variabel	Butir	Koefisien <i>Cronbatch's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	4	0.9113	Realiabel
Kompensasi	4	0.8262	Realiabel
Kepemimpinan	3	0.8883	Realiabel
Prestasi Kerja	5	0.8790	Realiabel

Sumber: Data diolah dengan Mini Tab

Dari tabel 3.4 dapat dilihat bahwa hasil uji ralibilitas pada seluruh variabel menunjukkan menunjukkan nilai > 0.5 yang berarti bahwa atribut pada variabel tersebut sudah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*) serta dapat digunakan untuk proses penelitian.

F. Metoda Analisa Data

Data yang berhasil dikumpulkan pada penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan sebaran jawaban responden terhadap sikap indikator didalam variabel (pelatihan, kompensasi, kepemimpinan dan prestasi kerja). Selain itu statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesa penelitian sebagai berikut,

- Uji serentak dengan uji F
- Uji parsial dengan uji t
- Koefisien determinasi (R^2)

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi digunakan untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran tentang obyek yang diteliti melalui data sampel ataupun populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan

analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2009).

Dalam statistik deskriptif ini data disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

Penjelasan setiap variabel dijelaskan berdasarkan modus pada skala likert.

2. Uji Asumsi Klasik

Karakter data penelitian menentukan teknik analisa data yang akan digunakan untuk membuktikan atau menguji hipotesis, oleh karena itu sebelum pelaksanaan analisis data yang menguji hipotesis dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap data tersebut. Pengujian persyaratan analisis data adalah sebagai berikut:

a. Normalitas Data

Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah terdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dilakukan dengan histogram dan grafik PP-plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar *Scatterplot* model tersebut.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, salah satu cara adalah dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*

3. Analisa Statistik

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel toidak bebas digunakan metode regresi berganda.

Rumus regresi berganda adalah:

$$Y_i = a + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + b_3X_{i3} + \varepsilon_i \quad (3)$$

Dimana:

- Y_1 = prestasi kerja
- a = konstata
- $b_{1,2,3}$ = koefisien regresi
- X_{i1} = pelatihan
- X_{i2} = kompensai
- X_{i3} = kepemimpinan
- ε_i = *epsilon (standar error)*

Uji t (secara parsial)

Tes uji secara parsial menguji setoiap variabel bebas ($X_{1,2,3}$) apakah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel yang tidak bebas (Y) dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel tidak bebas (Y)

- $H_a : b_1 \neq 0$

Pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel tidak bebas (Y)

Uji F (Uji serentak)

Uji F digunakan untuk menguji keberartian pengaruh variabel bebas $X_{1,2,3}$ secara bersama-sama (serentak) terhadap variabel tidak bebas Y.

- $H_o : b_1, b_2, b_3 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel tidak bebas (Y)

- $H_a : b_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel tidak bebas (Y)

Kriteria pengambilan keputusan adalah

- H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas $X_{1,2,3}$ secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) dimana $0 < R^2 < 1$

Hal ini menunjukkan jika R^2 semakin dekat dengan nilai 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kuat. Sebaliknya jika nilai

R^2 semakin dekat dengan 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin lemah.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data dan Responden

1. Tingkat Respon Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah 3L Plant di PT Bredero Shaw Indonesia, Batam yang berjumlah 90 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner dengan sampling mengikuti cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan yang dirumuskan oleh Slovin (Steph Ellen, eHow Blog, 2010).

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan

n = Number of samples (jumlah sampel)

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi)

Dengan tingkat ketelitian 95% maka jumlah sample yang harus di ambil adalah $n = 90 / (1 + 90 * 0.05 * 0.05) = 74$ karyawan. Kuisisioner yang disebar ke seluruh karyawan adalah kuisisioner hasil revisi setelah dilakukan uji validitas dan rehabilitas instrumen.

2. Profil Responden

Profil responden merupakan pekerja industri berat yang kesemuanya adalah laki-laki dengan tingkat pendidikan rata-rata SMU dan merupakan pekerja kontrak.

B. Deskripsi variable penelitian

1. Variabel Pelatihan

Dari data yang diperoleh untuk Variable Pelatihan (X1) dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Deskripsi Variable Pelatihan (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
1	Training yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan	67.8	31.9	0	0	0.3
2	Training yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan ditempat kerja	49.5	49.5	0	0.6	0.3
3	Training yang diberikan mampu mengubah sikap moral ditempat kerja	38.5	59.0	1	1.3	0.3
5	Training yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk meningkatkan prestasi kerja saya	43.8	55	0.9	0	0.3

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.1 menunjukkan karyawan yang sangat setuju dan setuju total 98.8% untuk semua indikator variabel pelatihan. Untuk dimensi training yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 67% dan setuju 31.9% (butir 1). Untuk dimensi training yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan ditempat kerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 49.5% dan setuju 49.5% (butir 2). Untuk dimensi training yang diberikan mampu mengubah sikap moral ditempat kerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 38.5% dan setuju 59.5% (butir 3). Sedangkan dimensi training yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk meningkatkan

prestasi kerja saya, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 43.8% dan setuju 55% (butir 4).

2. Variable Kompensasi

Dari data yang diperoleh untuk Variable Kompensasi (X2) dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Deskripsi Variable Kompensasi (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
5	Perusahaan memberikan bonus yang besar sesuai dengan prestasi kerja	28.3	48.6	2.4	18.6	2
6	Perusahaan memberikan insentif yang besar untuk karyawan yang berprestasi terbaik	30.5	48.9	3.4	16.8	0.4
7	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) yang mencukupi	45.3	45.6	2	6.7	0.3
8	Perusahaan memberikan kebebasan untuk mengambil cuti pada karyawan	39.9	54.5	1	4	0.7

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah karyawan yang bersikap sangat setuju dan setuju total 86%, untuk semua indikator variabel kompensasi. Untuk dimensi perusahaan memberikan bonus yang besar sesuai dengan prestasi kerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 28.3% dan setuju 48.6% (butir 1). Untuk dimensi perusahaan memberikan insentif yang besar untuk karyawan yang berprestasi terbaik, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 30.5% dan setuju 48.9% (butir 2). Untuk dimensi perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) yang mencukupi, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 45.3% dan setuju 45.6% (butir 3).

Sedangkan perusahaan memberikan kebebasan untuk mengambil cuti pada karyawan, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 39.9% dan setuju 54.5% (butir 4).

3. Variable Kepemimpinan

Dari data yang diperoleh untuk Variable Kepemimpinan (X3) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Deskripsi Variable Kepemimpinan (X3)

NO.	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
9	Atasan saya selalu memberikan bimbingan dalam pekerjaan	42.5	55.3	0.9	1.3	0
10	Atasan saya selalu mengingatkan untuk berdisiplin dalam bekerja	39.2	60.2	0	0.6	0
11	Atasan saya sangat peduli dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja	42.1	57.3	0	0.6	0

Sumber: Data primer, diolah

Dari Tabel 4.4 menunjukkan jumlah karyawan yang bersikap sangat setuju dan setuju total 98.9% untuk semua indikator variabel kepemimpinan. Untuk dimensi atasan saya selalu memberikan bimbingan dalam pekerjaan, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 42.5% dan setuju 55.3% (butir 1). Untuk dimensi atasan saya selalu mengingatkan untuk berdisiplin dalam bekerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 39.2% dan setuju 60.2% (butir 2). Untuk dimensi Atasan saya sangat peduli dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 42.1% dan setuju 57.3% (butir 3).

4. Variable Prestasi Kerja

Dari data yang diperoleh untuk Variable Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Diskripsi Variable Prestasi Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)
12	Saya dapat merencanakan karir sesuai prestasi kerja.	29.1	68.2	1.2	1.6	0
13	Saya selalu bersemangat untuk datang bekerja tepat waktu	44.9	54.5	0	0.6	0
14	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan kerja di perusahaan	51.8	47.6	0	0.6	0
15	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang ditetapkan perusahaan	38.5	59	0	2.6	0
16	Saya memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja	54.2	43.3	0	2.5	0

Sumber: Data primer, diolah

Dari Tabel 4.4 menunjukkan jumlah karyawan yang bersikap setuju dan sangat setuju berjumlah total 98.3% untuk semua indikator variabel prestasi kerja. Untuk dimensi saya dapat merencanakan karir sesuai prestasi kerja., karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 29.1% dan setuju 68.2% (butir 1). Untuk dimensi Saya selalu bersemangat untuk datang bekerja tepat waktu, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 44.9% dan setuju 54.5% (butir 2). Untuk dimensi saya memiliki kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 38.5% dan setuju 59% (butir 4). Sedangkan

untuk dimensi saya memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja, karyawan yang bersikap sangat setuju mencapai 54.2% dan setuju 43.3% (butir 5).

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat menggunakan regresi ganda data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari empat hal, yaitu (1) normalitas data, (2) heteroskedastisitas, (3) multikolinieritas, dan (4) otokorelasi. Bebas otokorelasi diberlakukan untuk data time series sehingga tidak diperlukan dalam penelitian ini yang menggunakan data cross-section. Berikut ini hasil pengujian tiga persyaratan dari asumsi klasik.

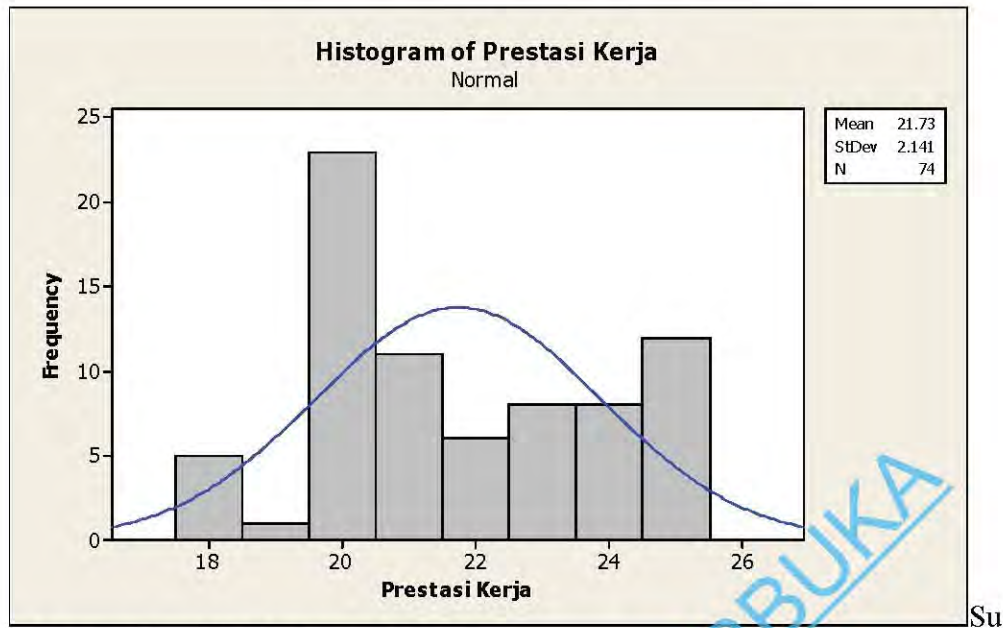
1. Normalitas Data

Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan dengan menggunakan Min Tab versi 15 didapatkan histogram dan grafik seperti yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2.

Histogram

Dependen Variabel: Prestasi Kerja

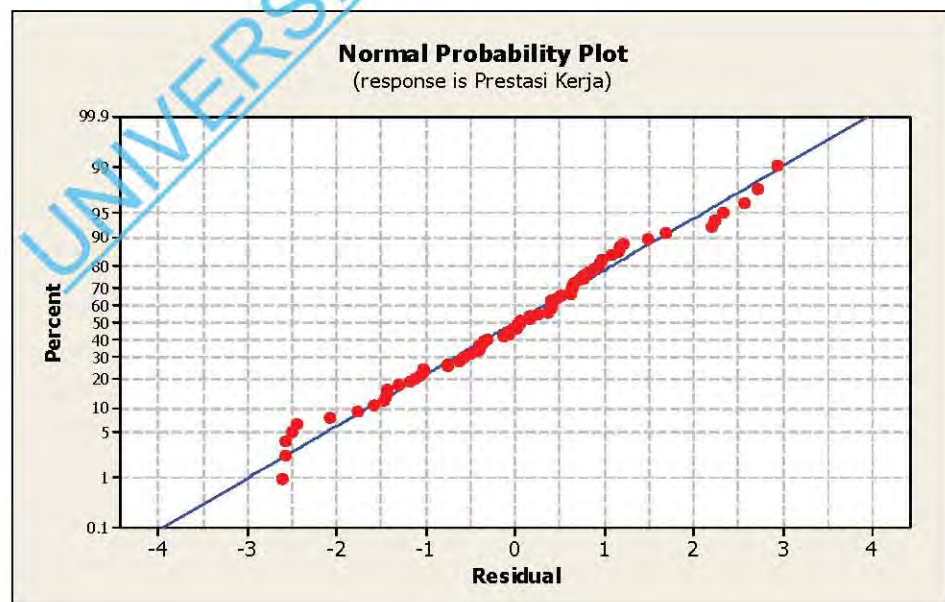


Sumber: Gambar diolah dengan Mini Tab

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependen Variabel: Prestasi Kerja



Sumber: Gambar diolah dengan Mini Tab

Gambar 4.2 Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data

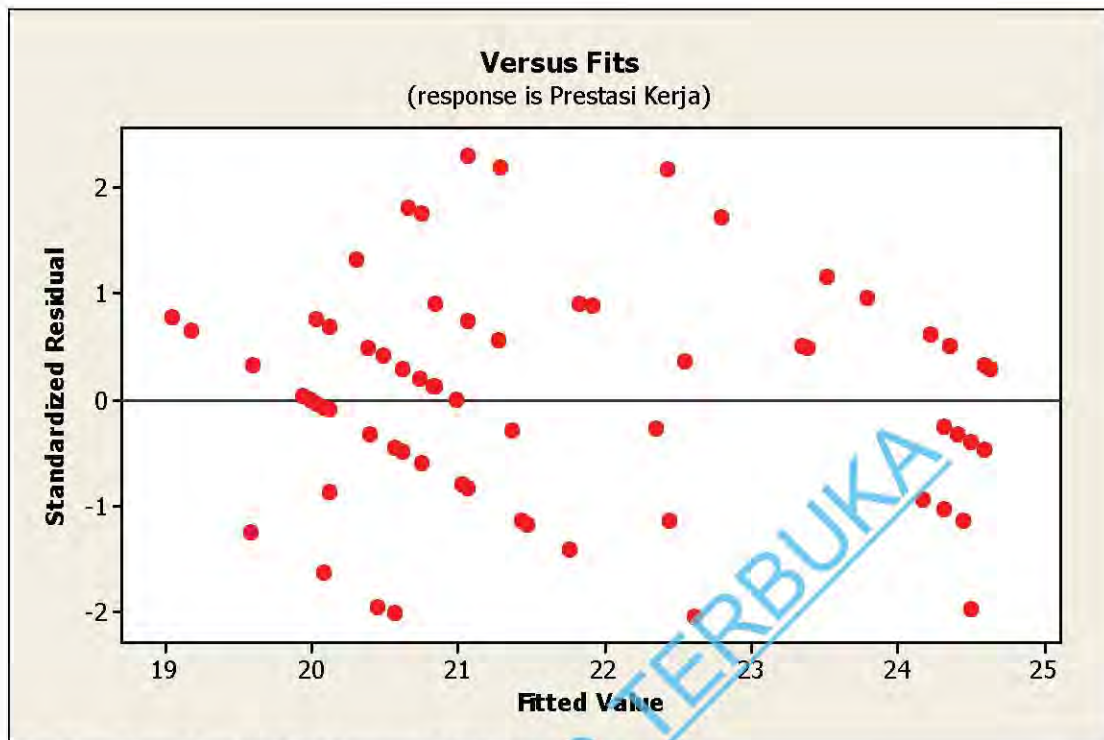
Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa variable kepuasan kerja berdistribusi mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang terdapat dalam belt shift. Sedangkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variable dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi Klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output Scatterplot *menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar*. Pendekatan lain untuk pengujian heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan grafik. (lihat Gambar 4.3)

Scatterplot

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja



Sumber: Gambar diolah dengan Mini Tab

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Penyebaran titik-titik pada Gambar 4.3 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variable bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

2. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Pada model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variable independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, salah satu caranya adalah, dengan melihat besarnya nilai Variance Inflation factor (VIF). Model regresi yang bebas

multikolonieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 , lihat pada data tabel 4.5

dibawah ini

Uji Multikolonieritas:

Predictor	Coef	SE Coef	t	P	VIF
Constant	4.101	1.995	2.06	0.044	
Pelatihan	0.4492	0.1238	3.63	0.001	2.021
Kompensasi	-0.04583	0.04524	-1.01	0.315	1.059
Kepemimpinan	0.7973	0.1682	4.74	0.000	1.990

(Sumber: Data diolah dengan Mini Tab)

Tabel 4.5 Hasil statistik Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil statistic, variable Pelatihan memiliki nilai tolerance VIF 2.021 < 10 sehingga dapat dinyatakan bebas multikolonieritas. Hal yang sama juga terjadi pada variable gaya kompensasi yang memiliki nilai VIF 1.059 < 10 sehingga dapat dinyatakan bebas multikolonieritas. Sedangkan variable kepemimpinan memiliki nilai VIF 1,990 < 10 sehingga dapat dinyatakan bebas multikolonieritas juga.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

- $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variable bebas $X_{1,2,3}$ (Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan) terhadap variable tidak bebas Y (Prestasi Kerja).

- $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variable bebas bebas $X_{1,2,3}$ (Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan) terhadap variable tidak bebas Y (Prestasi Kerja).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$

Analysis of Variance (ANOVA)

Analysis of Variance					
Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	3	215.265	71.755	42.09	0.000
Residual Error	70	119.330	1.705		
Lack of Fit	49	93.746	1.913	1.57	0.130
Pure Error	21	25.583	1.218		
Total	73	334.595			

(Sumber: Data diolah dengan Mini Tab)

Tabel 4.6 Analysis of Variance (ANOVA)

Hasil perhitungan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 42,09 dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,005. Oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh F_{hitung} signifikan variable Pelatihan, Kompensasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja

Sementara itu uji R^2 (Uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variable pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan mampu menerangkan variable prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Uji R^2

$S = 1.30565$	$R\text{-Sq} = 64.3\%$	$R\text{-Sq(aj)} = 62.8\%$
$\text{PRESS} = 134.473$	$R\text{-Sq(pred)} = 59.81\%$	

Sumber: Data diolah dengan Mini Tab)

Tabel 4.7 Uji R^2

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai $S = 1.30565$ yang berarti hubungan antara variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja sangat erat.

R^2 sebesar 64.3%, berarti variasi variabel independen (pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 64.3%, sementara sisanya sebesar 35.7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sama halnya dengan R^2 , adjusted R^2 sebesar 62.8% berarti variasi variabel independen (pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 62.8%, sementara sisanya sebesar 37.2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Jika variabel lebih dari dua, maka akan lebih tepat menggunakan adjusted R^2

Namun demikian, didalam variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan masih terdapat variabel laten yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Bilamana variabel laten dimunculkan dan instrumen diperbaiki dengan memunculkan indikator variabel laten dalam butir-butir pertanyaan maka diduga akan meningkatkan R^2 atau adjusted R^2 .

Dari hasil analisa data, pengaruh masing-masing variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (masing-masing $Rsq = 52.1\%$, dan 56.5%). Sedangkan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja ($Rsq = 6.4\%$).

2. Hipotesis 2

$H_0 : b_1 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel tidak bebas (Y)

$H_a : b_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel ($X_{1,2,3}$) terhadap variabel tidak bebas (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Ho diterima jika $t_{Hitung} < t_{Tabel}$

Ha diterima jika $t_{Hitung} > t_{Tabel}$

Dari tabel 4.8 Uji t dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan (X_1) nilai $t_{Hitung} = 3.63$ dan tingkat sigifikasi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Uji t

Predictor	Coef	SE Coef	t	P	VIF
Constant	4.101	1.995	2.06	0.044	
Pelatihan	0.4492	0.1238	3.63	0.001	2.021
Kompensasi	-0.04583	0.04524	-1.01	0.315	1.059
Kepemimpinan	0.7973	0.1682	4.74	0.000	1.990

(Sumber: Data diolah dengan Mini Tab)

Tabel 4.8 Uji t

Pada variabel kompensasi (X_2) nilai $t_{\text{Hitung}} = -1.01$ dan tingkat signifikansi (0,315) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat berpengaruh secara signifikan, antara variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Pada variabel kepemimpinan (X_3) nilai $t_{\text{Hitung}} = 4.74$ dan tingkat signifikansi (0,004) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Dari tabel 4.8 dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1 X_{i1} + b_2 X_{i2} + b_3 X_{i3} \quad (3)$$

$$Y_i = 0.410 + 0.449 X_1 + (-0.0458) X_2 + 0.797 X_3 \quad (4)$$

Dimana,

Y_i = Variabel Prestasi Kerja

a = konstanta

X_{i1} = Variabel Pelatihan

X_{i2} = Variabel Kompensasi

X_{i3} = Variabel Kepemimpinan

Merujuk pada penjelasan Sugiyono (2008), dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan akan meningkat apabila Pelatihan ditingkatkan
2. Prestasi kerja akan meningkat apabila kompensasi ditingkatkan
3. Prestasi kerja akan meningkat apabila kepemimpinan ditingkatkan.

Koefisien regresi untuk Pelatihan (X_1) dan koefisien regresi untuk Kepemimpinan (X_3) lebih besar dibandingkan koefisien regresi untuk Kompensasi (X_2) diharga mutlak 0,0458, dengan demikian peningkatan secara bersama-sama variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

E. Pembahasan dan Implikasi

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya dan sesuai dengan teori yang ada. Dalam penelitian Andi Nugraha (2005), Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan. Senada dengan penelitian ini adalah penelitian Aminullah (2010) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pelatihan yang diwajibkan oleh PT. Bredero Shaw tentang topik-topik yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan spesifik. Adapun pelatihan yang lain ada yang diwajibkan dan tidak diwajibkan. (sesuai anjuran instansi pemerintah). Sebagai contoh LOTO (lock out take out) dapat merupakan pelatihan yang wajib di semua lokasi, merupakan kursus yang diwajibkan oleh perusahaan sebagai standar. Contoh kursus-kursus yang diwajibkan lainnya meliputi induksi umum (*general induction*, Pengenalan *IIF*, Pelatihan *ASA*, Pelatihan *SCAT*, Penilaian Resiko, dan sebagainya.

- a. *General Induction Pre- Employment Induction* (Pengenalan umum sebelum bekerja):

Tujuannya adalah memberikan pengenalan dan pelatihan untuk karyawan baru, karyawan pindahan atau pengunjung, dengan pengetahuan yang dibutuhkan secara langsung untuk bekerja dengan aman di lokasi tempat kerja. Pengenalan tersebut juga meliputi bidang personalia dan mutu. Komponen besar induksi akan meliputi kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

- b. *IIF Induction*

Tujuannya adalah untuk membekali karyawan dengan konsep tempat kerja yang bebas *insiden* dan bebas cedera. Menjadikan budaya dimana keselamatan menjadi nilai pribadi.

- c. *On-the –Job Training* (OJT):

Merupakan pelatihan kerja spesifik, pelatihan keterampilan operational umum yang memadukan Prosedur Kerja (JP)/ Prosedur Operasi Standar (SOP). Juga termasuk yang berhubungan dengan penanganan bahan kimia, dan sebagainya. Hal ini juga meliputi *mentoring*, *coaching* dan bantuan dari system *buddy*.

- d. *Regular Courses* (Kursus wajib)

Pelatihan wajib yang ditetapkan instansi pemerintah tentang topik-topik kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan spesifik (*HSE*). Setiap bagian dunia tertentu dapat memiliki persyaratan kepatuhan spesifik, yaitu COSHH di Inggris, HAZCOM di Amerika Serikat, DOSH di Malaysia dan WCB di Australia.

e. dan lain-lain.

Gomez,dkk dalam Zulfikar (2007) menyimpulkan bahwa Program pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi. PT. Bredero Shaw Indonesia memiliki suatu rencana bisnis dengan tujuan dan sasaran yang jelas untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan. Tujuan ini harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang bersifat spesifik, dapat diukur dan terikat dengan waktu. Selain itu, penilaian kebutuhan akan pelatihan perlu dibuat untuk setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari proses penilaian. Semua pelatihan yang relevan harus dipertimbangkan untuk dimasukkan dalam penilaian kebutuhan pelatihan . Ini akan meliputi kursus internal dan external formal, serta pelatihan sambil bekerja (*On the Job Training*), pemantauan dan pembinaan (*couching*).

Pelaksanaan program pelatihan ini menurut Handoko (1991) dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode sejauh metode tersebut memenuhi faktor-faktor efektivitas biaya, isi program yang dikehendaki, kelayakan fasilitas yang tersedia, preferensi dan kemampuan peserta, prinsip-prinsip belajar. Pelatihan yang dibutuhkan harus juga dinilai dan termasuk peraturan dan pelatihan praktik yang baik dan harus dilakukan dalam bentuk kalender yang harus dipatuhi (*compliance calender*). Oleh karena itu suatu rencana pelatihan harus disusun yang menopang kebutuhan tersebut di atas dan dengan hubungan yang jelas dengan tujuan

dan target organisasi. Secara ideal, biaya-biaya harus dihubungkan dengan unsur-unsur rencana pelatihan individu sehingga suatu anggaran dapat dialokasikan sebagaimana mestinya. Rencana pelatihan harus juga mengidentifikasi kapan kegiatan akan diberikan.

Prestasi kerja satu *job performance* adalah kesuksesan di dalam melaksanakan pekerjaan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'sad, 1995). PT. Bredero mengevaluasi pelatihan yang telah diberikan. Evaluasi pelatihan didasarkan atas perbedaan apa yang dihasilkan oleh kegiatan pelatihan pada kinerja keselamatan kerja untuk individu, tim kerja dan perusahaan. Evaluasi juga merupakan suatu peluang untuk mengidentifikasi peluang-peluang untuk perbaikan untuk kandungan pelatihan atau penyampaian materi. Evaluasi tindak lanjut atau lanjutan terhadap pelatihan harus dilakukan setelah jangka waktu yang sesuai untuk melihat perbedaan apa yang telah diciptakan melalui pelatihan. Audit/ Inspeksi akan dilakukan secara berkala untuk memverifikasi praktik pelatihan berjalan dengan baik.

2. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian variabel kompensasi ini berbeda dengan apa yang dihasilkan oleh penelitian Disyah Main (2010) dan Pujianto kurniawan (2008) menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Maxco Futures di Surabaya. Hal yang sama juga diungkapkan Pujianto Kurniawan (2008) bahwa kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Indo Caly Plast Palur kabupaten Karanganyer.

Hal yang sama juga di ungkapkan Mangkuprawira (2004) menjelaskan Kompensasi meliputi pembayaran langsung, tidak langsung dan insentif untuk

memotivasi karyawan. Imbalan dapat berbentuk Intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan social yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat pada kedua jenis umum kompensasi. Dengan jenis kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variable merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan.

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah karyawan yang bersikap sangat setuju dan setuju total 86%., untuk semua indikator variabel kompensasi.

1. Untuk dimensi perusahaan memberikan bonus yang besar sesuai dengan prestasi kerja, karyawan yang bersikap sangat setuju/setuju mencapai 76.9% dan tidak setuju/sangat tidak setuju mencapai 20.6% (butir 1).
2. Untuk dimensi perusahaan memberikan insentif yang besar untuk karyawan yang berprestasi terbaik, karyawan yang bersikap sangat setuju/setuju mencapai 79.2% dan tidak setuju/sangat tidak setuju mencapai 17.2% (butir 2).
3. Untuk dimensi perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) yang mencukupi, karyawan yang bersikap sangat setuju/setuju mencapai 90.9% dan tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 7% (butir 3).
4. Sedangkan perusahaan memberikan kebebasan untuk mengambil cuti pada karyawan, karyawan yang bersikap sangat setuju/setuju mencapai 94.4% dan tidak setuju/sangat tidak setuju mencapai 4.7% (butir 4).

Ditemukan adanya sikap sebagian karyawan yang kurang puas terhadap butir no.1 tentang perusahaan memberikan bonus yang besar sesuai prestasi kerja yaitu mencapai 20.6% dan butir no 2 tentang perusahaan memberikan insentif yang besar bagi karyawan yang berprestasi yaitu mencapai 17.2%. Temuan ini merupakan hal yang menarik bahwa tidak semua karyawan merasa puas dengan jumlah bonus dan insentif yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan yang dianggap berprestasi. Hal ini menjawab pertanyaan mengapa terdapat tingkat kepuasan karyawan dalam persepsi karyawan sedikit lebih rendah untuk dimensi bonus dan insentif. Robin (2008) menjelaskan perlunya variabel kompensasi yang diterima karyawan merupakan kontribusi dibandingkan suatu pemberian.

Sedangkan untuk dimensi pemberian THR dan pengambilan cuti, karyawan bersikap setuju/sangat setuju diatas 90%. Hal ini merupakan aturan yang sudah mendapatkan ketetapan ataupun arahan yang cukup jelas dari instansi pemerintah yang berwenang.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya dan sesuai dengan teori yang ada. Dalam penelitian sebelumnya Muhammad Kamal (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas 1 Cipinang, Jakarta. Senada dengan penelitian ini adalah Pujianto Kurniawan (2008) juga menyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Indo Caly Plast Palur kabupaten Karanganyer.

Robin (2008), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan

tertentu. Sumber pengaruh dapat berasal dari sumber formal dan nonformal. Sumber non formal dapat berasal dari posisinya di dalam organisasi sedangkan sumber nonformal muncul dari luar struktur organisasi.

Dari Tabel 4.4 menunjukkan jumlah karyawan yang bersikap sangat setuju dan setuju total 98.9% untuk semua indikator variabel kepemimpinan. Dalam hal ini atasan selalu memberikan bimbingan, disiplin dalam kerja dan peduli dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.

Pada PT. Bredero Shaw Indonesia, setiap pagi supervisor memberikan arahan kepada karyawan dalam *ToolBox Talk (TBT)*: Pembicaraan yang berkaitan dengan tugas spesifik, dan informasi lainnya bagi mereka yang melaksanakan tugas hari itu TBT ini berlangsung selama 5 sampai 7 menit. Umumnya diselenggarakan pada awal shift atau sebelum tugas dilaksanakan. Di beberapa lokasi, pelatihan ini disebut sebagai *Tail Gate Meeting*.

4. Perbedaan Pengaruh Variabel Independen melalui Uji Hipotesis Secara Simultan dan Secara Parsial.

Hasil uji secara hipotesis secara simultan dan secara parsial menunjukkan perbedaan. Dalam uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja ($Rsq = 64.3\%$). Akan tetapi dalam uji hipotesis secara parsial hanya variabel pelatihan dan kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ($Rsq = 52.1\%$ and 56.5%), sementara variabel kompensasi berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap prestasi kerja ($Rsq 6.4\%$).

Menurut Sugiono (2009), analisa korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan analisa regresi digunakan

untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen diubah.

Secara umum ketiga variabel independen memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Akan tetapi dari uji parsial diketahui bahwa kenaikan prestasi kerja dapat dilakukan dengan menaikkan tingkat persepsi karyawan terhadap variabel pelatihan dan menaikkan tingkat persepsi karyawan terhadap variabel kepemimpinan saja, sedangkan tingkat persepsi karyawan terhadap variabel kompensasi menjadi turun.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini.

1. Secara bersama-sama, terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.
5. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. PT. Bredero Shaw Indonesia, harus lebih memperhatikan lagi faktor-faktor pelatihan seperti kesesuaian materi dengan kebutuhan, dapat mengubah sikap moral dan dapat meningkatkan prestasi karyawan ditempat kerja. Karena pelatihan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja sehingga alokasi dana dalam rangka meningkatkan kinerja sebaiknya tidak ditujukan kepada kompensasi.
3. PT. Bredero Shaw Indonesia, harus lebih memperhatikan lagi faktor-faktor kepemimpinan seperti memberikan bimbingan dalam pekerjaan, selalu mengingatkan untuk berdisiplin, dan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja. Karena kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain diluar model yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena masih ada 37,2% faktor lain diluar model yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kebijakan perusahaan dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah (2010). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja, Litbang dan Diklat Departemen Agama, Jakarta
- Aminuddin Hadi, Moch. (2010), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LAZ DSNI Amanah Batam, Tesis Program Pasca Sarjan Universitas Terbuka.
- Andi, Nugraha (2005), Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mapan Malang, jurnal ekonomi *Modernisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang
- Main, Daisyah (2010), Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Maxco Futures di Surabaya, Fakultas Ekono dan Bisnis Surabaya.
- Gomes, Cardoso, Faustino (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta,.
- Hasibuan, S.P Melayu Manjeman (2005), Sumber Daya Manusia, Penerbit Budi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (1999), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi ke 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Iswanto, Yun. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, Jakarta
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto (1999), Human Resources Manajemen, AIMI, JakartaA.
- Kamal, Muhammad (2010), Hubungan Kepemimpinan dan motivasi Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakaran Kelas 1 Cipinang – Jakarta, Diunduh dari <http://digilib.ui.ac.id/opac/themes/libri2..>

- Kurniawan, Pujianto (2008), Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Indo Caly Plast Palur Kabupaten Karanganyer, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrin, TB.(2003), Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Maritz (1995), Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi, Eropa Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Ilmu Administrasi, diunduh dari <http://www.eurojournals.com>
- Notoatmojo, Soekidjo. (2003), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit. Rineka Cipta.
- Robins, Stephen P (2008), Organization Behavior, Edisi 12. Penerbit Salemba 4, Jakarta
- Ruky, S, Achmad.(2006) Sistem Manajemen Kinerja (Performance Manajemen System). Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rahmawati, Nurri dan Herawati, Dewi (2006) Prilaku Organisasi, BMP EKMA 5101, Universitas Terbuka, Jakarta
- Siagian, P, Sondang. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara,
- Sugiyono (2008), Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tatang, M. Amirin (2010), Ukuran Sampel Menggunakan Rumus Slovin, Diunduh dari <http://eHow> Blog
- Werther & Devis, K (1993) Human Resources and Personnel Management, New York: McGraw-Hill.Co.
- Wibisono, Dermawan (2003), Riset bisnis panduan bagi praktisi dan akademisi, Penerbit Gramedia, Jakarta

Zulfikar, AA. (2007) Pengaruh Platihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja
Karyawan PT. Telkom Medan, Tesis Program Pasca Sarjan Universitas
Terbuka.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN**KUESIONER PENELITIAN SDM**

Lama bekerja:

Umur:

Tingkat Pendidikan: (SD/SMP/SMU/S1)

Status: (Belum Menikah/Menikah/Duda)

Berilah tanda silang (X) pada pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda, contoh:

NO.	PERNYATAAN	SANGAT TIDAK SETUJU (1)	TIDAK SETUJU (2)	RAGU-RAGU (3)	SETUJU (4)	SANGAT SETUJU (5)
1	Presiden SEY adalah presiden yang paling peduli pemberantasan korupsi	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
1	Training yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
2	Training yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan ditempat kerja	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
3	Training yang diberikan mampu mengubah sikap moral ditempat kerja	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
4	Training yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk meningkatkan prestasi kerja saya	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
5	Perusaaan memberikan bonus yang besar sesuai dengan prestasi kerja	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
6	Perusahaan memberikan insentif yang besar untuk karyawan yang berprestasi terbaik	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
7	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) yang mencukupi	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
8	Perusahaan memberikan kebebasan untuk mengambil cuti pada karyawan	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
9	Atasan saya selalu memberikan bimbingan dalam pekerjaan	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
10	Atasan saya selalu mengingatkan untuk berdisiplin dalam bekerja	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
11	Atasan saya sangat peduli dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
12	Saya dapat merencanakan karir sesuai prestasi kerja.	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
13	Saya selalu bersemangat untuk datang bekerja tepat waktu	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
14	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan kerja di perusahaan	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
15	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang ditetapkan perusahaan	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU
16	Saya memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	RAGU-RAGU	SETUJU	SANGAT SETUJU

TABULASI DATA

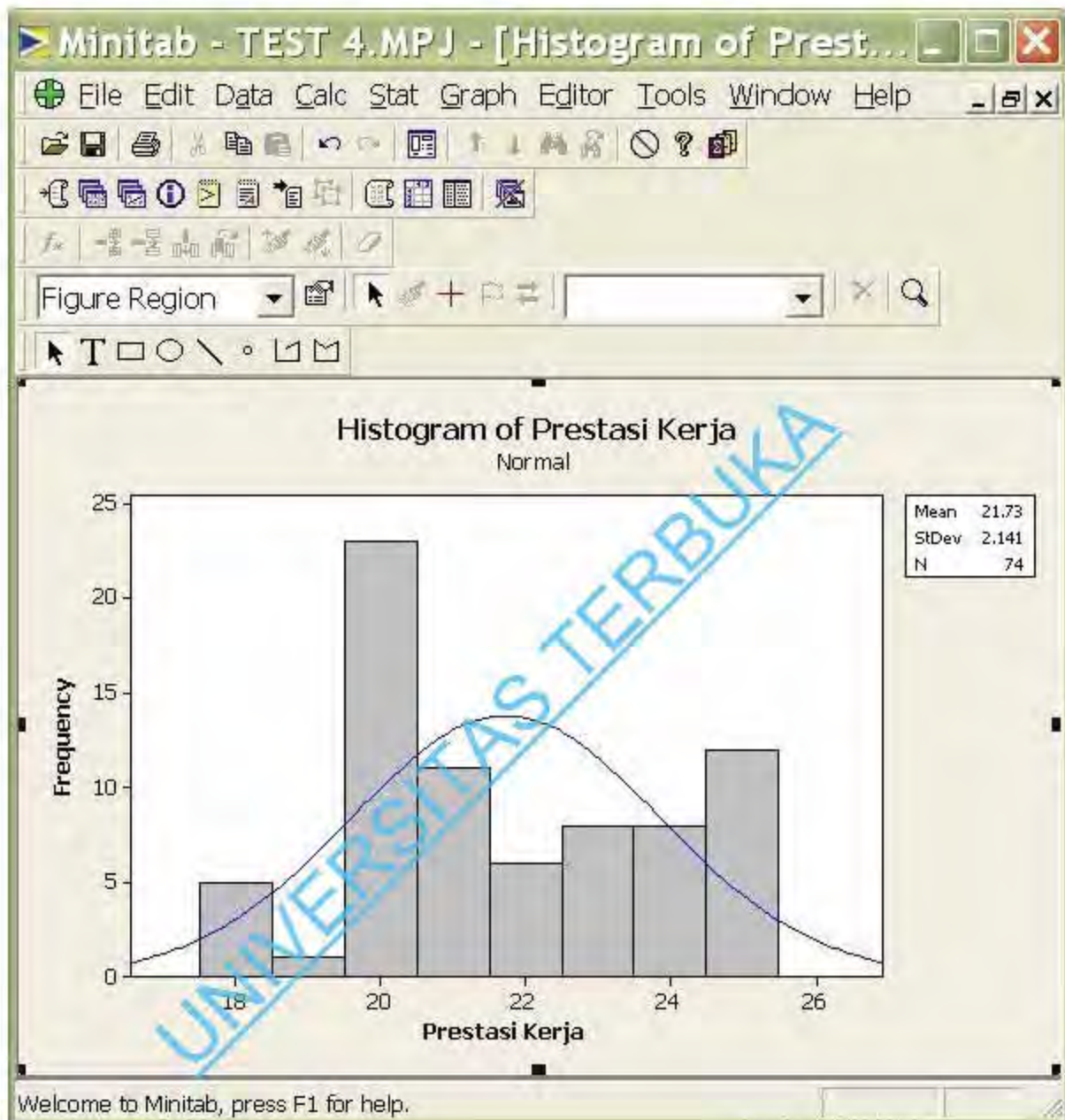
No. Resp.	PELATIHAN (X1)					KOMPENSASI (X2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18
2	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
3	4	4	2	4	14	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16	1	4	5	5	15
5	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18
6	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
7	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
8	5	5	5	5	20	2	2	5	5	14
9	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16	2	3	4	4	13
11	5	5	5	5	20	3	2	3	4	12
12	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	20	2	2	4	2	10
14	5	5	5	5	20	2	4	5	4	15
15	5	5	5	5	20	2	2	2	3	9
16	5	4	4	4	17	2	1	2	2	7
17	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8
18	5	5	5	5	20	3	3	3	4	13
19	5	4	4	5	18	4	3	4	4	15
20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20	2	2	4	2	10
22	5	5	5	5	20	4	2	5	4	15
23	5	4	4	4	17	2	2	4	4	12
24	5	5	5	5	20	2	2	4	4	12
25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20	2	2	4	2	10
27	4	4	4	4	16	2	2	2	4	10
28	5	5	5	5	20	2	2	2	4	10
29	5	5	5	4	19	2	2	2	4	10
30	5	5	5	5	20	2	2	2	4	10
31	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
32	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20
33	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
34	5	5	4	4	18	4	5	5	5	16
35	5	5	4	5	19	4	4	1	1	10
36	5	5	4	4	18	1	2	4	5	12
37	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
38	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
42	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
43	4	4	3	4	15	5	5	4	4	18
44	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
45	4	4	4	5	15	4	4	5	5	18
46	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
47	4	4	4	4	16	5	5	5	1	16
48	4	4	4	4	16	1	2	2	4	9
49	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
50	5	5	4	4	18	1	4	5	5	15
51	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
52	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
54	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
55	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18
56	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
57	4	4	4	4	16	2	2	4	4	12
58	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
59	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
60	5	2	2	5	14	4	4	5	4	17
61	4	4	4	4	16	2	2	2	4	10
62	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
63	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
64	4	5	4	4	17	2	2	2	4	10
65	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
66	5	4	4	4	17	2	2	4	4	12
67	4	5	4	4	17	2	4	4	4	14
68	4	4	4	5	17	2	2	4	4	12
69	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
70	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
71	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
72	5	4	4	4	17	2	2	4	4	12
73	5	4	4	4	17	4	4	5	2	15
74	4	5	4	4	17	2	4	5	4	15
Total	342	326	315	323		247	262	298	301	
Mean	5	4	4	4		3	4	4	4	

TABULASI DATA

No. Resp.	KEPEMIMPINAN (X3)				PRESTASI KERJA (Y)					
	X3.9	X3.10	X3.11	Total	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Total
1	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23
7	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24
9	4	4	5	13	4	4	4	4	5	21
10	4	4	5	13	4	4	5	4	5	22
11	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
18	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23
19	4	4	4	12	5	5	5	4	5	24
20	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22
25	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
29	5	4	4	13	4	5	5	5	5	23
30	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24
31	5	5	4	14	4	5	5	5	5	24
32	4	5	5	14	4	5	4	4	4	21
33	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23
34	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	14	4	5	5	5	5	24
36	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	12	4	4	5	4	4	21
40	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	12	4	4	5	5	5	23
43	4	4	4	12	2	4	4	4	4	18
44	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
45	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21
46	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
48	4	4	5	12	2	4	4	4	4	18
49	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20
50	2	5	5	12	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18
52	4	4	4	12	4	4	5	4	4	21
53	5	4	4	13	4	4	5	4	4	21
54	5	4	4	13	4	4	5	4	4	21
55	4	4	5	13	4	4	4	5	5	22
56	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22
58	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24
63	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	12	4	5	4	4	5	22
65	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18
66	5	4	5	14	4	5	4	4	5	22
67	4	4	4	12	4	5	5	4	5	23
68	4	4	4	12	4	4	5	5	5	23
69	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	12	4	4	4	2	4	18
71	4	4	4	12	2	4	4	4	5	19
72	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
Total	320	321	323		306	325	330	316	331	
Mean	4	4	4		4	4	4	4	4	

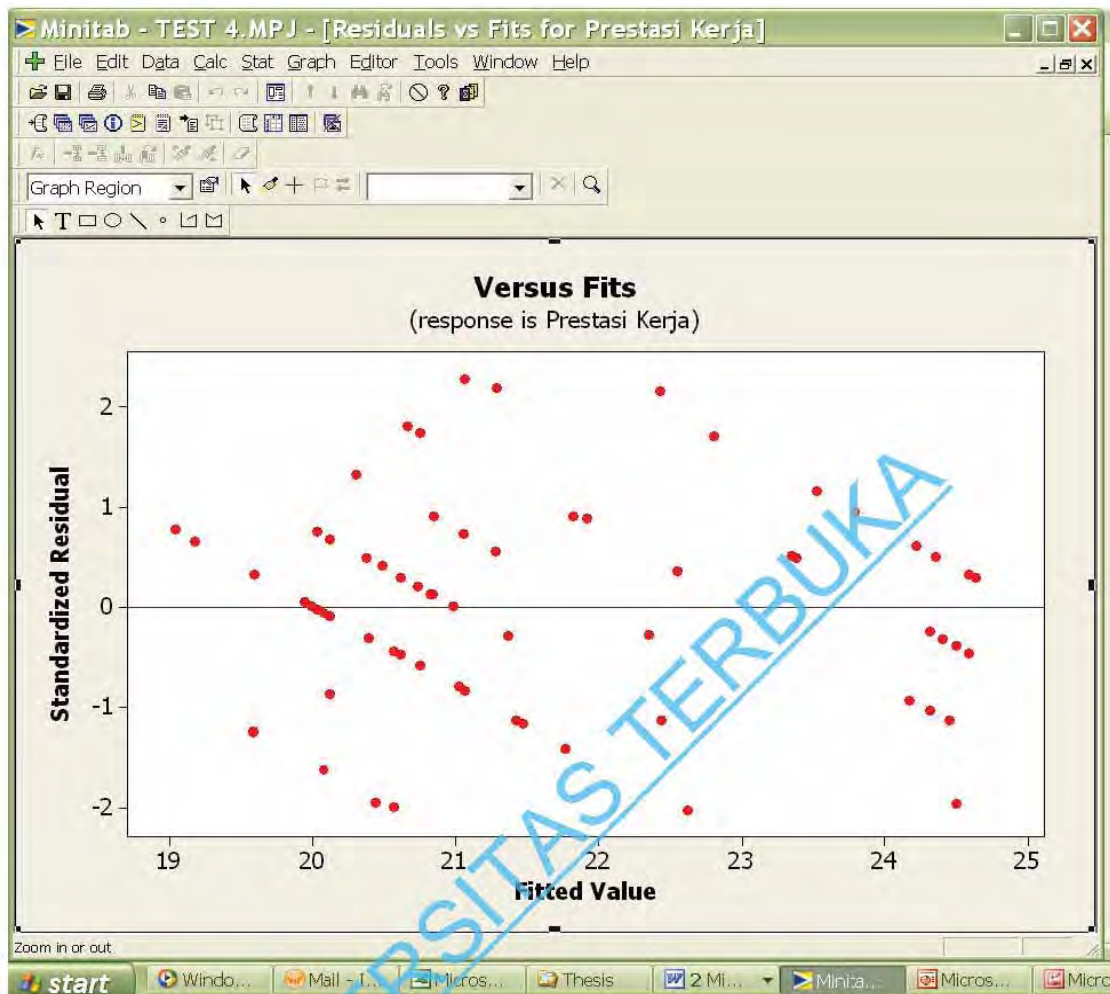
Histogram

Dependen Variabel: Prestasi Kerja



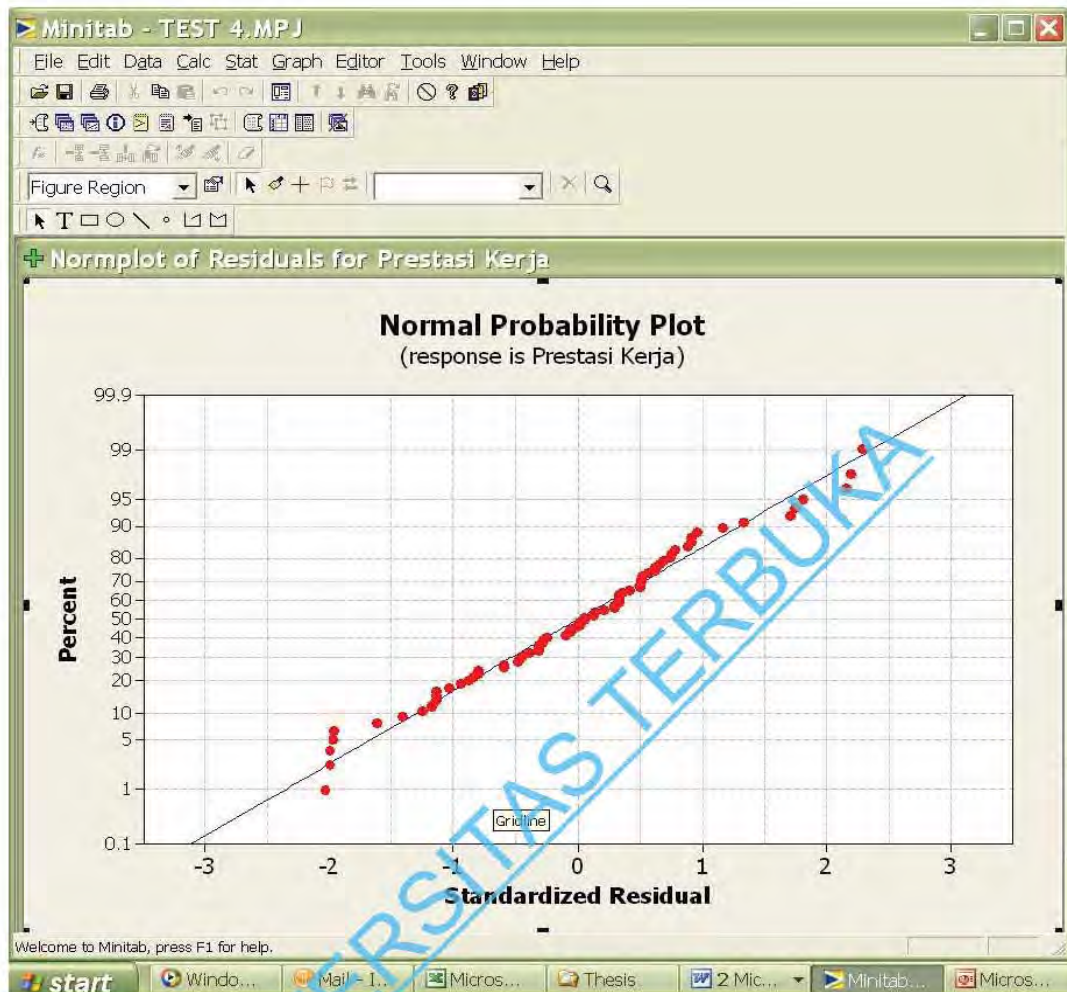
Scatterplot

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependen Variabel: Prestasi Kerja



Uji Statistik

Minitab - TEST 4.MPJ

File Edit Data Calc Stat Graph Editor Tools Window Help

Session

Regression Analysis: Prestasi Kerja versus Pelatihan, Kompensasi, ...

The regression equation is
 Prestasi Kerja = 4.10 + 0.449 Pelatihan - 0.0458 Kompensasi + 0.797 Kepemimpinan

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	4.101	1.995	2.06	0.044	
Pelatihan	0.4492	0.1238	3.63	0.001	2.021
Kompensasi	-0.04583	0.04524	-1.01	0.315	1.059
Kepemimpinan	0.7973	0.1682	4.74	0.000	1.990

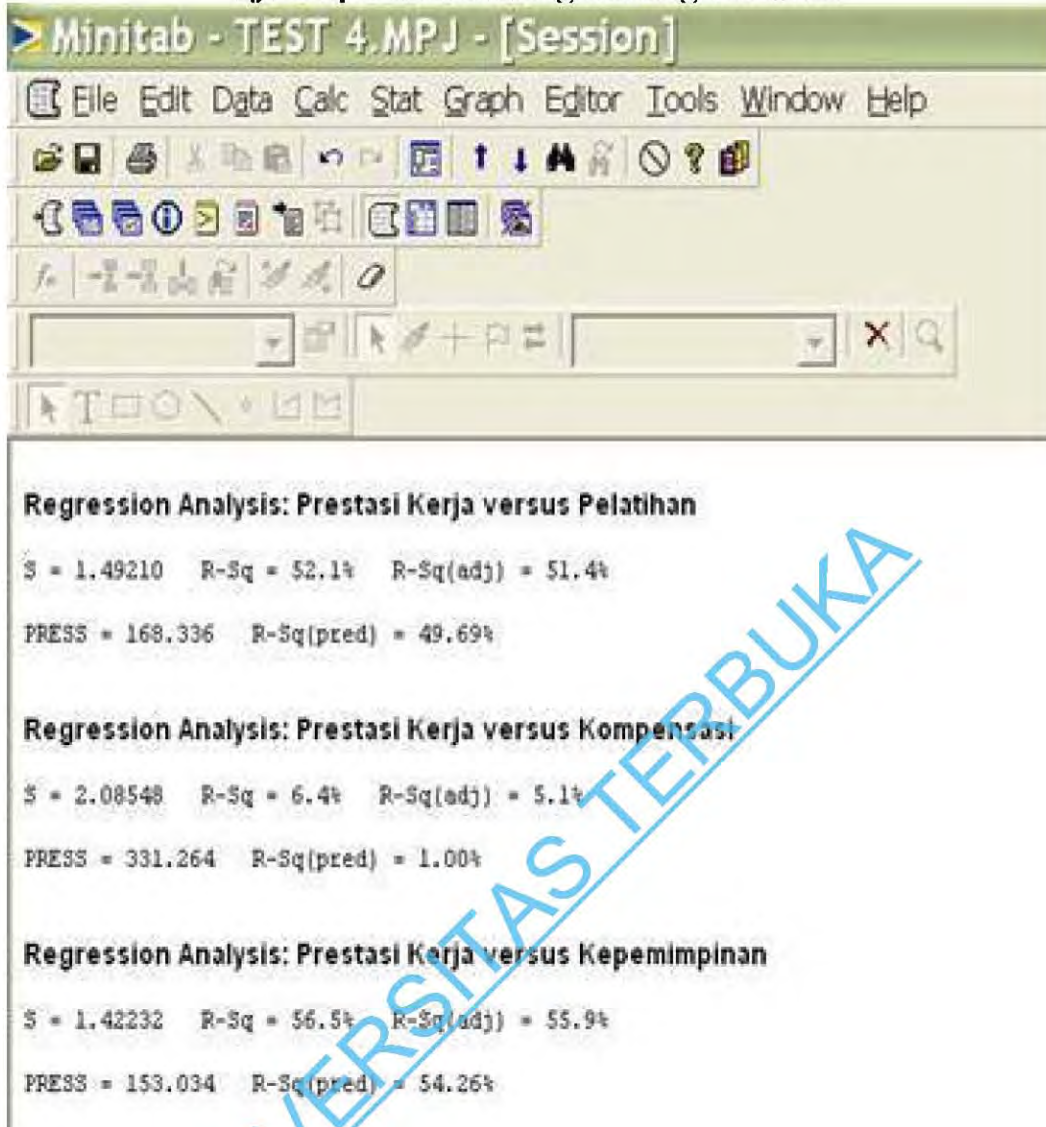
S = 1.30565 R-Sq = 64.3% R-Sq(adj) = 62.8%

PRESS = 134.473 R-Sq(pred) = 59.31%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	3	215.265	71.755	42.09	0.000
Residual Error	70	119.330	1.705		
Lack of Fit	49	93.746	1.913	1.57	0.130
Pure Error	21	25.583	1.218		
Total	73	334.595			

Uji Rsq untuk masing masing variabel



Minitab - TEST 4.MPJ - [Session]

File Edit Data Calc Stat Graph Editor Tools Window Help

Regression Analysis: Prestasi Kerja versus Pelatihan

S = 1.49210 R-Sq = 52.1% R-Sq(adj) = 51.4%

PRESS = 168.336 R-Sq(pred) = 49.69%

Regression Analysis: Prestasi Kerja versus Kompensasi

S = 2.08548 R-Sq = 6.4% R-Sq(adj) = 5.1%

PRESS = 331.264 R-Sq(pred) = 1.00%

Regression Analysis: Prestasi Kerja versus Kepemimpinan

S = 1.42232 R-Sq = 56.5% R-Sq(adj) = 55.9%

PRESS = 153.034 R-Sq(pred) = 54.26%

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel r
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

BIODATA PENULIS



Name : **Subchan Nasution, ST**

EDUCATION

BS (Mechanical Engineering) 1995, Syiah Kuala University, Indonesia

Specialization: Production machineries and Metallurgy Engineering

PROFESSIONAL TRAINING

- Advance Lean Training (AME, Toronto Canada)
- Pipe Coating PP/FBE, Internal coating, Asphalt Enamel, Concrete, Foam Coating
- Health, Safety and Environment (Advance Auditor)
- ISO/ TS 16949 Auditor (Singapore)
- Robotic Automation (Hong Kong)
- Six Sigma and Lean (Black Belt, Singapore)
- Advance Welding and Metallurgy Welding, Nanyang University (Singapore)
- Managing Diversity
- Business writing
- ISO14000; ISO 9000 (Auditor)
- Manufacturing for Professionals/ MRP II
- Customer Services Workshop, (Toyota)
- NDT, RIG, Welding, Turning, Milling (Mobil Oil Indonesia)

PROFESSIONAL EXPERIENCE

- PT. Bredero Shaw Indonesia, Batam 2008 until present as Sr. Continues Improvement Engineer.
- Perkin-Elmer Optoelectronics, Batam-Indonesia 08/1999 to 2008 as Sr. Process and Continues Improvement Engineer
- Philips Electronics Industry, Batam from 07/1995 to 08/1999 as Process Engineer

EDUCATIONAL EXPERIENCE

- Batam University, Batam-Indonesia 2002 to 2009 as Lecturer for Welding, Measurement Techniques, Energy Conversion, Machineries and Technique Industry

ORGANIZATIONAL EXPERIENCE

- **Student Association at Syiah Kuala University, Indonesia 1994 to 1995**
General Chairman

SKILLS

- Six Sigma & Lean tools (FMEA, MSA, GR&R, SPC, DOE, Value stream mapping, Poka-yoke etc), Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Die attach, Wire bonding, Sealing, Soldering, Packaging Assembly, Welding, CNC Programming and Machining, pipe coating, HSE

KNOWLEDGE STRENGTH & INTERESTS

- Assembly Manufacturing, Six Sigma methodology, Process, Statistic Process Control, Pokayoke, Kaizen, Lean Manufacturing, ISO 9000, ISO 14000, 5S, Safety, ISO/ TS 16949 Auditor

UNIVERSITAS TERBUKA