

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA SIDOARJO

*by Bryan Jovannio Wijaya*

---

**Submission date:** 29-Jul-2021 05:21AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1625191780

**File name:** Bryan\_Jovannio\_Wijaya.pdf (898.06K)

**Word count:** 3509

**Character count:** 22634

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA SIDOARJO**

**Bryan Jovannio Wijaya**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [bryanjovannio@gmail.com](mailto:bryanjovannio@gmail.com)

**ABSTRACT**

**8** *This study aims to determine the effect of training, motivation and compensation on employee performance (study of PT Pos Indonesia Sidoarjo). In this study using a quantitative approach and the sample was selected with a sample of 41 respondents . The instrument in this study has passed the normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The method of data analysis was carried out using multiple linear regression analysis using SPSS 26. The results showed that the training variable had a significant effect on employee performance. While the variables of motivation and compensation have no effect on employee performance.*

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

**ABSTRAK**

**8** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Pos Indonesia Sidoarjo). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sampel dipilih dengan sampel 41 responden. Instrumen didalam penelitian ini telah melewati uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Motivasi dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.*

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kantor Pos adalah bagian dari lembaga pemerintah yang memfasilitasi sarana komunikasi bagi rakyat. Kantor Pos sudah eksis sejak zaman Belanda. Pada awal berdirinya kantor pos, lembaga ini telah melayani pengiriman pesan berupa surat serta pengiriman uang. Dengan perkembangan teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi, seperti menerima *western union*, pembayaran listrik, telepon dan lain-lain.

Di masa pandemi seperti ini, virus corona merupakan suatu wabah yang tidak bisa dianggap biasa, perusahaan banyak mengalami pasang surut. Persaingan ketat antar perusahaan jasa pengiriman barang menjadi – jadi. Ditambah perusahaan jasa pengiriman barang yang sekarang sedang dalam masalah dengan terhambatnya pengiriman barang dari pusat. Sehingga perusahaan berlomba – lomba untuk menarik konsumen. PT Pos Indonesia Cabang Sidoarjo mampu bersaing dan bertahan dengan persaingan perusahaan antar sesama perusahaan antar jasa pengiriman barang yang semakin ketat.

Untuk Itu PT Pos Indonesia dituntut agar dapat meningkatkan kualitas diri baik mengembangkan inovasi maupun pelayanan sebagai sebuah organisasi agar lebih efektif, Hal tersebut perlu dilakukan karna PT Pos Indonesia memiliki semboyan yaitu “ Tepat Waktu Setiap Waktu”. Yang merupakan wujud nyata

bahwa pelayanan yang diberikannya itu berorientasi pada kepuasan konsumen.

Selain itu juga sesuai dengan salah satu Catur Sukses Sapta Pedoman PT Pos Indonesia yaitu pada unsur sasaran pokok yang meliputi kepuasan pelanggan, komitmen pada pelayanan umum, dan hasil terbaik. Dengan demikian disini kepuasan masyarakat sebagai pengguna jasa pos harus di prioritaskan

PT Pos Indonesia merupakan salah satu pelopor utama perusahaan jasa pengiriman barang di Indonesia. Dari mulai awal berdiri PT Pos Indonesia selalu menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkan pelayanan. PT Pos Indonesia terus berinovasi dan memperbaiki pelayanan jasa antar barang guna menjaga barang yang dikirimkan oleh konsumen. PT Pos Indonesia memang sudah melakukan transformasi inovasi pelayanan, baik meningkatkan kualitas pelayanan maupun inovasi yang lain sehingga PT Pos Indonesia bisa bersaing di tengah ketatnya era teknologi informasi dan masi bisa bersaing di masa pandemi. Berbenahnya PT. Pos Indonesia sangat disambut baik oleh kalangan masyarakat, dimana kita tahu bahwa PT. Pos Indonesia merupakan salah satu layanan jasa terbesar. Oleh karena itu perlu adanya transformasi inovasi pelayanan yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia agar masyarakat kalangan bawah bisa menikmati pelayanan yang diberikan. Maka dari itu perubahan dan pemberian inovasi pada pelayanan public sangat diperlukan

Pada umumnya, masyarakat sudah mengenal jasa pengiriman barang. Masyarakat modern juga sangat terbantu oleh perkembangan teknologi dan informasi, dengan adanya internet dapat mempermudah mencari suatu informasi, barang dan hal – lainnya melalui *website* ataupun *e-commerce*. Tanpa disadari, seseorang bisa membeli atau menjual barang tanpa harus pergi ke toko atau pusat pembelanjaan. Karena sudah tersedia segala macam kebutuhan rumah tangga, keperluan pribadi samapi keperluan bekerja ada di *website* atau *e-commerce*. Dan perusahaan jasa pengiriman barang sangat diutuhkan untuk menjadi perantara atara pembeli dan penjual.

Pada masa pandemi, seseorang tidak boleh bertemu secara langsung. Hal ini sangat menguntungkan untuk perusahaan jasa pengiriman barang sebab semua aktivitas melalui perantara jasa jasa pengiriman barang. Dan semua orang merasa dimudahkan oleh pengiriman barang PT. Pos Indonesia. Dengan demikian PT. Pos Indonesia selalu mempunyai inovasi baru agar bisa bersaing dengan jasa layanan lainnya berusaha untuk terus berinovasi seiring berkembangnya teknologi dan informasi Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan.

Perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini

dilakukan supaya pengiriman barang lebih maksimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: pelatihan, motivasi kerja, kompensasi. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai 3 faktor tersebut serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang semakin baik dapat membuat perusahaan semakin berkembang dan terus maju. Kinerja karyawan salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan menjadi berkembang. Menurut Robbins (2012:260) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi.

9

Pelatihan atau training adalah proses pengubahan sistematik perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional Dengan demikian pelatihan (training) adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta

guna mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dan faktor yang lain adalah motivasi yang dirasa sangat penting dalam perkembangan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Untuk menghasilkan kinerja karyawan, motivasi juga sangat berpengaruh untuk mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu setiap orang harus mempunyai motivasi atau dorongan dalam melakukan sesuatu agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Kompensasi salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Menurut Ardana (2012:153) Pengertian kompensasi menurut Ardana adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditemukan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia?
2. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia?
3. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia?

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

#### Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

### **Motivasi**

Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

### **Kompensasi**

Menurut Hartatik (2014:242) Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu dari suatu proses berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid 2012:16) sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo.

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo

H3: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo

H4: Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian, pemilihan metode yang tepat sangat berguna, karena dengan menggunakan metode yang tepat akan membantu peneliti untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Metode adalah suatu cara atau jalan yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, menggambarkan, menyimpulkan data untuk memecahkan suatu permasalahan sesuai dengan prosedur penelitian.

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pos Indonesia cabang Sidoarjo yang ber alamat di Jl. Sultan

Agung No. 50, Gajah Timur, Magersari  
Kec Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo.  
Penelitian ini akan dilakukan bulan April  
hingga mei 2021

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan adalah jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuisioner atau angket.

### Populasi dan Sampel

Populasi dikategorikan ke dalam objek termasuk orang. Dokumen sebagai objek penelitian. Jumlah  $\pm$  40 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia, Sidoarjo berjumlah  $\pm$  41 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Kuisioner, dan Studi dokumen

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Variabel	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Pelatihan	X1.1 0,684	0,3081	Valid
	X1.2 0,846		Valid
	X1.3 0,796		Valid
	X1.4 0,857		Valid
	X1.5 0,872		Valid
	X1.6 0,824		Valid
Motivasi	X2.1 0,517	0,3081	Valid
	X2.2 0,603		Valid
	X2.3 0,575		Valid
	X2.4 0,789		Valid
	X2.5 0,752		Valid
	X2.6 0,711		Valid
Kompensasi	X3.1 0,662	0,3081	Valid
	X3.2 0,575		Valid
	X3.3 0,632		Valid
	X3.4 0,752		Valid
	X3.5 0,793		Valid
	X3.6 0,718		Valid
Kinerja Karyawan	Y1 0,677	0,3081	Valid
	Y2 0,820		Valid
	Y3 0,864		Valid
	Y4 0,831		Valid
	Y5 0,874		Valid
	Y6 0,878		Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang mengukur variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,898	Reliabel
Motivasi	0,740	Reliabel
Kompensasi	0,796	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel

Dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas di atas nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.904	3.562		-.254	.801
Pelatihan	.564	.139	.507	4.063	.000
Motivasi	.223	.198	.168	1.130	.266
Kompensasi	.243	.135	.251	1.803	.080

#### a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan rumus sebagai berikut :

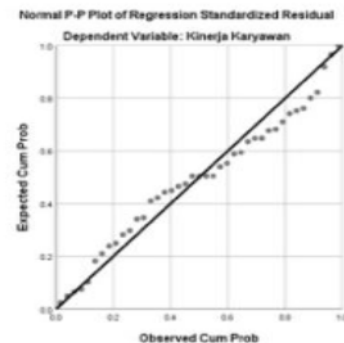
$$\text{Kinerja Karyawan} = -0,904 + 0,564P + 0,223M + 0,243K$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) pada persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebesar -0,904 yang artinya apabila variabel independen pelatihan, motivasi, dan kompensasi bernilai 0 atau konstan maka variabel kinerja karyawan bernilai sama dengan konstanta yaitu sebesar -0,904 atau mengalami penurunan sebesar 0,904.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan ( $b_1$ ) pada persamaan regresi di atas adalah sebesar 0,564 dan menunjukkan arah positif. Jadi dapat diartikan apabila variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,564 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan atau sama dengan nol.

3. Nilai koefisien regresi motivasi ( $b_2$ ) pada persamaan regresi di atas adalah sebesar 0,223 dan menunjukkan arah positif. Jadi dapat diartikan apabila variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,223 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan atau sama dengan nol.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $b_3$ ) pada persamaan regresi di atas adalah 0,243 dan menunjukkan arah positif. Jadi dapat diartikan apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,243 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan atau sama dengan nol.

### Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data tersebut dikatakan berdistribusi



normal dan telah memenuhi asumsi uji normalitas.

### Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89251679
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.090
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidaknya dapat dilihat dari nilai *Asym. Sig. (2-tailed)*, apabila nilainya  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.630	1.588
Motivasi	.446	2.243
Kompensasi	.509	1.965

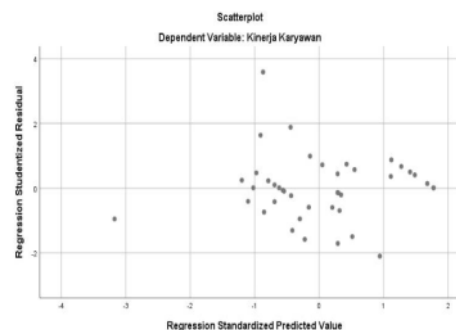
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala

multikolinieritas karena masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ , berikut uraiannya :

1. Variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance*  $0,630 > 0,10$  dan *VIF*  $1,588 \leq 10$
2. Variabel motivasi memiliki nilai *tolerance*  $0,446 > 0,10$  dan *VIF*  $2,243 \leq 10$
3. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance*  $0,509 > 0,10$  dan *VIF*  $1,965 \leq 10$

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.607	1.968

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,637 atau 63,7% yang dapat diartikan bahwa 63,7% variansi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, motivasi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 36,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.904	3.562		-.254	.801
Pelatihan	.564	.139	.507	4.063	.000
Motivasi	.223	.198	.168	1.130	.266
Kompensasi	.243	.135	.251	1.803	.080

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai t hitung sebesar 4,063 dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Maka **11**impulkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai t hitung sebesar 1,130 dan nilai signifikansi  $0,266 > 0,05$ . Maka disimpulkan variabel motivasi **11** berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai t hitung sebesar 1,803 dan nilai signifikansi  $0,080 > 0,05$ . Maka disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.930	3	83.643	21.602	.000 <sup>b</sup>
Residual	143.265	37	3.872		
Total	394.195	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Motivasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang berartikan bahwa model regresi pada penelitian ini layak untuk dilakukan.

#### IV. PEMBAHASAN DAN HASIL TEMUAN

##### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,063 dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Maka disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. PT. Pos Indonesia, Sidoarjo memberikan program pelatihan kepada semua karyawannya agar dapat meningkatkan proses berpikir, menambah pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan membantu pimpinan untuk mencapai target perusahaan. Hal ini dibuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia, Sidoarjo

Hasil ini didukung oleh jurnal Leonardo Agusta (2013), dalam artikel Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya, terbit di jurnal Agora Tahun 2013, menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,130 dan nilai signifikansi  $0,266 > 0,05$ . Maka disimpulkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang cukup akan menambah kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi tersebut manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja.

Motivasi berpengaruh tidak signifikan. Hal ini disebabkan perusahaan sudah memberikan motivasi salah satu contohnya pemberian gaji dan insentif namun gaji dan insentif akan dirasakan tidak sama pada masing – masing karyawan sesuai kebutuhannya.

Hasil ini didukung oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), dalam artikel Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor

Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali, terbit di jurnal Manajemen, Strategi, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012, Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,803 dan nilai signifikansi  $0,080 > 0,05$ . Maka disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam kompensasi yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia, Sidoarjo bekerja sama dengan salah satu perusahaan

bernama *outsourcing*, akhirnya PT. Pos Indonesia memiliki 2 (dua) bagian perusahaan. Ada beberapa karyawan yang menerima kompensasi dari Persero dan ada beberapa karyawan yang menerima kompensasi di bagian *outsourcing*. Pada bagian Persero terdapat Gaji, Tunjangan, dan Jaminan Kesehatan sedangkan di bagian *outsourcing* hanya mendapatkan Gaji dan Insentif. Hal ini menyebabkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia, Sidoarjo

Hasil ini didukung oleh Restiana Sri Buntarti dan Raswan Udjang (2015), dalam artikel Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur di Kota Yogyakarta dengan lama bekerja sebagai variabel kontrol, terbit di Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol. 3, No. 2, 2015 Hal. 1 – 9. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kontrol lama tidak bekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **V. PENUTUP**

### Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia, Sidoarjo. Data-data yang dibutuhkan didapatkan dari Kuisioner yang disebar dan diisi oleh karyawan PT Pos Indonesia, Sidoarjo Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pada hasil analisis Regresi Linier Berganda, Diperoleh Perumusan sebagai berikut :

$$(Y) = -0,904 + 0,564PI + 0,223Mt + 0,243Km$$

2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,063 dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Maka disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,130 dan nilai signifikansi  $0,266 > 0,05$ . Maka disimpulkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,803 dan nilai signifikansi  $0,080 > 0,05$ . Maka disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil uji F diperoleh tingkat signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama-

sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka terdapat beberapa hal yang hendak disarankan, diantaranya :

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan dalam meminimalkan kondisi Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan terhindar dari masalah kinerja.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan peneliti selanjutnya menambahkan variabel independen seperti Lingkungan dan Disiplin kerja serta menggunakan perusahaan PT Pos Indonesia, Sidoarjo di bagian sumber daya manusia sehingga akan memberikan kondisi dan hasil berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013), 1*.
- Anggereni, N. W. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(2), 606-615*.
- Dhermawan, A. A. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja,

kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

Hjau Samarina. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 41 - 55.

Widodo, S. E. (2015). *"Buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia "*

Yogyakarta : Pusaka Pelajar

Handoko, T. *"Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*

Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta : BPFEE Anggota IKAPI

Hartatik , Indah Puji *"Buku Praktis Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia"*

Yogyakarta : Laksana

Hasibuan, Malayu P *" Manajemen Sumber Daya Manusia"* Caetakan ke 14

Jakarta : Bumi Aksara

Nawawi. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Raja, S. B. (2015). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 3, 2.

Raja, E. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).

Sugiyono. *"Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D"*

Bandung : ALFABETA

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA SIDOARJO

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://e-journal.stie-aub.ac.id">e-journal.stie-aub.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://muhammadekoatmojo.blogspot.com">muhammadekoatmojo.blogspot.com</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Myongji University Graduate School Student Paper	2%
4	<a href="http://repository.mahardhika-library.id">repository.mahardhika-library.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.uty.ac.id">eprints.uty.ac.id</a> Internet Source	1%

9	<a href="http://highlandexperience.co.id">highlandexperience.co.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://eprints.unisbank.ac.id">eprints.unisbank.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ji.unbari.ac.id">ji.unbari.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://skripsi-baru.blogspot.com">skripsi-baru.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://wiraraja.ac.id">wiraraja.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 30 words

Exclude bibliography  On