

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai (Mukti & Adawiyah, 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang

dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pegalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para karyawan individual.

Menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Sedangkan Menurut (Bolung et al., 2018) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya pemahaman pelatihan berdasarkan istilah sering dikaitkan dengan istilah pengembangan. Perbedaan keduanya adalah, jika pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang saat ini

dilakukan, sedangkan pengembangan tidak perlu yang sedang dilakukan saat ini, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas serta diinginkan dengan pelatihan.

Menurut (Bolung et al., 2018) Pelatihan (training) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan diperlukan untuk upaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di dalam organisasi tersebut sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dapat berupa barang, uang secara langsung atau bahkan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan (Arianty et al., 2016). Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baik dari sebelumnya.

Menurut (Raja, 2016) Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan jasa terwujud dan tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompenasi merupakan apa yang di terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selanjutnya menurut (Garaika, 2020) Kompensasi dapat juga di katakan sebagai beberapa istilah yaitu gaji, tunjangan dan bonus. Kompensasi dapat di simpulkan sebagai keseluruhan hadiah ekstrinsik yang diterima oleh pekerja atau karyawan berupa upah/gaji, insentif ataupun bonus dan beberapa tunjangan lainnya.

Untuk mencapai prestasi kerja diperlukan faktor-faktor pendukung yang dapat membantu dalam mencapai suatu prestasi kerja, diantara faktor-faktor tersebut yaitu pelatihan dan kompensasi. Pemberian pelatihan dan kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karena prestasi kerja tidak akan tercapai jika pegawai tidak meningkatkan kemampuan dan keahlian baik secara teknis maupun manajerial, sehingga pegawai dapat lebih mudah melakukan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja juga memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi dan suasana lingkungan kerja dalam bekerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Pelatihan dan kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang telah dilakukan Raja (2016) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Surabaya Utara. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu pelatihan dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Rizki (2018) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil

riset memaparkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan terjadinya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai . Tujuannya adalah untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memberikan hasil yang memadai dengan data yang relevan dengan kondisi saat ini di masa yang akan datang, berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa masih kurangnya pelatihan dan kompensasi kinerja pegawai di kantor Balai pengelolaan Hutan Lestari Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan , maka penulis tertarik untuk mengambil judul proposal penelitian ini yaitu **”Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Kinerja Pegawai di Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah di uraikan pada latar belakang masalah maka dapat di peroleh identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan belum maksimal.
2. Pemberian kompensasi yang di terima pegawai di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan memuaskan.
3. Kinerja pegawai di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan belum optimal.

4. Adanya penurunan kinerja pada pegawai di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan.
5. Meningkatnya angka ketidakhadiran atau alpa pegawai

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki, maka untuk menghindari ketidak jelasan dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian di batasi dalam hal Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka di dapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tulis di atas maka tujuan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dalam penulisan penelitian dari ini adalah antara lain sebagai berikut :

#### **1. Manfaat teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dapat menambah teori atau mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja di dalam perusahaan.
- b. Memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai.

#### **2. Manfaat praktis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan ilmu untuk penelitian selanjutnya mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja para pegawai di dalam perusahaan.
- b. Penelitian ini juga di harapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam melihat kinerja para pegawai di dalam perusahaan tersebut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat dikatakan sebagai jawaban dari tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang ditetapkan. Para manajer atau bahkan atasan sering sekali tidak memperhatikan kesalahan kinerja pegawai kecuali sudah amat buruk (Effendi, 2018). Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai di kategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Arianty et al., 2016). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan out put yang dihasilkan tercermin dengan baik (Bolung et al., 2018). Kinerja pegawai



merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli tersebut maka kinerja merupakan suatu tolak ukur dari hasil kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Tujuan kinerja adalah untuk dapat menyesuaikan tujuan organisasi terhadap tujuan tim atau kelompok serta tujuan individu dan untuk dapat meningkatkan komitmen ataupun keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut (Nofriansyah, 2018). Kinerja Pegawai memiliki peranan yang penting dalam suatu Instansi Pemerintahan. Penilaian suatu kinerja pegawai merupakan sarana untuk memperbaiki kinerja pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan kemudian pegawai dapat mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
2. Meningkatkan sikap saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja

3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar tugas yang diberikan dan dapat dicapai oleh beberapa pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Instansi Pemerintahan. Maka dari itu, Instansi Pemerintahan perlu melakukan penilaian-penilaian terhadap seluruh kinerja pegawainya. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Manfaat dari kinerja sebagai berikut :

1. Dapat memberikan beberapa masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam mengambil suatu keputusan dibidang sumber daya manusia.
2. Dapat mengidentifikasi beberapa kebutuhan pelatihan serta pengembangan melalui evaluasi kinerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak sesuai dan kemudian dapat dikembangkan serta diperbaiki melalui beberapa program.
3. Dapat mengetahui efektivitas penempatan calon pegawai dan beberapa program bimbingan serta pelatihan.
4. Dapat memberikan umpan balik kepada pegawai.
5. Dapat digunakan sebagai dasar alokasi dalam pemberian insentif, kenaikan gaji, dan imbalan lainnya.

Sedangkan Menurut (Arianty et al., 2016) Manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
2. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
3. Perbaikan kinerja pegawai dari waktu ke waktu
4. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan.
5. Mengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
6. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

#### **2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Untuk dapat melihat baik dan buruknya kinerja pegawai di dalam perusahaan maka perlu dilihat dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2018) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik perilaku ataupun hasil kerja sebagai berikut :

##### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Seseorang harus memiliki kemampuan atau keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain seseorang yang telah memiliki suatu kemampuan serta keahlian yang baik, tentu akan memberikan kinerja yang baik pula. Kemudian karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian, tentu tidak akan memberikan hasil kinerja yang baik.

##### **2. Pengetahuan**

Seseorang yang penuh dengan pengetahuan mengenai pekerjaan dengan baik maka akan memberikan dampak positif yakni dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

### 3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan tentu akan sangat memudahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain jika suatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, tentu akan mudah menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar.

### 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam memerintah, dan mengatur bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni seorang pemimpin harus menyenangkan, mendidik, mengayomi, dan membimbing akan memicu kinerja yang baik.

### 5. Loyalitas

Artinya sebuah kesetiaan karyawan dalam membela serta terus bekerja didalam suatu perusahaan. Suatu loyalitas harus terus dibangun agar dapat terus berkarya dan bekerja menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan cara menganggap bahwa perusahaan tempat bekerjanya seperti milik sendiri. Maka dari itu loyalitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan

### 6. Pelatihan

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diterapkan setiap organisasi bagi karyawannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan dari karyawan dari itu sendiri.

## 7. Kompensasi

Pada dasarnya perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri karyawannya dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian secara efektif

## 8. Lingkungan Organisasional

Lingkungan Organisasional dapat dikatakan sebagai fasilitas yang telah disediakan oleh suatu perusahaan/organisasi bagi pegawai. Beberapa fasilitas tersebut yakni, pelatihan dan pengembangan, teknologi, peralatan, dan manajemen

## 9. Faktor Motivasi

Motivasi yang dimaksud disini adalah kemampuan pimpinan dalam memberikan semangat kepada seluruh karyawannya agar terus memberikan kinerja terbaiknya semaksimal mungkin demi kelancaran kegiatan perusahaan

Sedangkan Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam suatu perusahaan menurut (Hasim, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan, Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk tujuan individu sebab dalam kepemimpinan seseorang pada umumnya terhubung pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan
2. Faktor motivasi, Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
3. Factor lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi tempat mereka melakukan pekerjaan

#### 2.1.1.4 Indikator Kerja

Indikator merupakan suatu variable atau alat ukur yang digunakan dalam mengukur suatu hal, dalam mengukur indikator kinerja karyawan maka perlu diketahui beberapa hal yang mampu menjadi tolak ukur indikator kinerja tersebut. Menurut (Kasmir, 2016) indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan didalam suatu perusahaan yaitu antara lain:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar Karyawan

Adapun penjelasan dari indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan sesuatu yang dihasilkan dari kinerja yang dapat berupa bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula

sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Penekanan Biaya artinya biaya yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dan pengambilan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

Adapun menurut (Arianty et al., 2016) indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ciri – ciri
2. Perilaku
3. Kompetensi
4. Pencapaian tujuan
5. Peningkatan potensi

Adapun penjelasan dari indicator – indicator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ciri – ciri

Pada ciri – ciri karyawan hal yang dinilai seperti sikap, penampilan dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas

2. Perilaku

Dalam menilai kinerja karyawan perusahaan dapat melihat perilaku karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

3. Kompetensi

Terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sifat seseorang

4. Pencapaian tujuan

Menjadikan pencapaian tujuan merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan.

5. Peningkatan potensi

Yaitu bagaimana karyawan tersebut mampu berkembang Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2018) indikator karyawan dapat diukur menggunakan hal – hal sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

2. Kuantitas Kerja

3. Pelaksanaan Tugas

4. Tanggung Jawab

Adapun penjelasan dari indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, pengukuran yang dilakukan dalam menilai dan melihat kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dilihat dengan cara seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya



2. Kuantitas kerja, yaitu berapa banyak jumlah waktu yang dibutuhkan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa bagus seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya secara tepat dan baik
4. Tanggung jawab, yaitu bagaimana seorang karyawan sadar akan setiap tugas yang diberikan

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan yaitu merupakan suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2019). Berdasarkan pengertian tersebut pelatihan merupakan suatu kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan (training) juga dapat dikatakan sebagai pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Dengan kata lain pelatihan berfokus pada pekerjaan yang dilakukan saat ini (Bangun, 2012).

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai sarana pembentukan dan pembekalan karyawan dengan menambag kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan tersebut. Dengan kata lain pelatihan ini akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan

membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan (Kasmir, 2016).

#### **2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Penelitian**

Terdapat banyak manfaat yang dapat diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan ataupun paada saat bekerja diperusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa manfaat yang dapat diberikan apabila perusahaan memberikan pelatihan kepada para pegawai yaitu antara lain:

1. Perencanaan Karir

Peningkatan karir dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan, maka dari itu kemampuan dan keterampilannya dapat meningkat sehingga perencanaan peningkatan perencanaan karir dapat tercapai.

2. Alat Negosiasi

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu akan memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk suatu pekerjaan tertentu.

3. Memiliki kepuasan tersendiri

Karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Sebab pelatihan karyawan memperoleh pengalaman baru baik pengetahuan maupun rekan kerja.

#### 4. Refresing

Pelatihan dapat digunakan sebagai tempat atau sarana liburan bagi karyawan. Dengan kata lain pelatihan dapat menghilangkan rasa jenuh dan suntuk selama bekerja

Sedangkan menurut (Arianty et al., 2016) manfaat yang dapat diberikan dengan adanya pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Menemukan potensi karyawan
2. Keluar dengan praktik lama
3. Belajar seumur hidup
4. Kurang konfrontasi
5. Meningkatkan produktifitas
6. Memahami harapan
7. Merevisi visi dan sasaran perusahaan

Sebuah pelatihan dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para pegawai yang mengikuti pelatihan. Karena tujuan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Menurut (Supariadi, 2015) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut antara lain :

1. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan.

## 2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Program pelatihan yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta mampu membuat karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien.

## 3. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik akan berpeluang meningkatkan produktivitas, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan

Sedangkan menurut (Arianty et al., 2016) tujuan pelatihan di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Memutakhirkan kemampuan karyawan sejalan dengan perkembangan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk melakukan promosi
6. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

### **2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Dalam memberikan pelatihan kepada pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi maka perlu diperhatikan beberapa factor yang dapat mempengaruhinya. Menurut (Larasati, 2018) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Dukungan manajer puncak. Agar program pelatihan berhasil dibutuhkan dukungan dari para pemimpin.

2. Komitmen para spesifik dan generalis. Selain dukungan manajemen puncak, seluruh manajer baik spesifik maupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam program pelatihan.
3. Kemajuan teknologi. Faktor teknologi banyak memberi pengaruh terhadap berhasil atau tidaknya program pelatihan. Teknologi memainkan perannya dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan.
4. Kompleksitas organisasi. Banyak perusahaan berubah secara dramatis karena tuntutan lingkungan baik internal maupun eksternal. Tuntutan perubahan yang terjadi dapat diterjemahkan menjadi kebutuhan pelatihan.
5. Gaya belajar. Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada para karyawan yang berbasis kebutuhan, dan pada kecepatan yang konsisten dengan gaya belajar mereka dapat meningkatkan dengan pesat nilai pelatihan.

Selanjutnya menurut (Marwansyah, 2016) terdapat enam faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Dukungan dari manajemen puncak.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.
3. Perkembangan teknologi.
4. Kompleksitas organisasi.
5. Gaya belajar.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan**

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu biasanya berjalan beriringan dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Pelatihan memiliki lima indikator yang telah diterapkan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2. Prosedur Sistematis

Program pelatihan harus dilakukan dengan cara yang teratur dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan agar tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan dapat terwujud.

3. Keterampilan Teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan) dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan.

4. Mempelajari Pengetahuan

Seluruh peserta program pelatihan harus mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.

## 5. Mengutamakan Praktek dari Pada Teori

Perusahaan wajib memberikan program pelatihan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, tujuannya adalah untuk mengetahui kemampuan setiap karyawan serta meningkatkan keterampilan karyawan

Menurut (Tanujaya, 2015) Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Materi Pelatihan, yaitu mutu dari baik buruknya materi yang digunakan instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja.
2. Metode Pelatihan, yaitu keefektifan suatu cara atau metode yang di gunakan manajemen dalam penyiapan materi pelatihan.
3. Instruktur Pelatihan, yaitu kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada.

Menurut (Siagian, 2004) indikator dalam pelatihan selanjutnya terdapat empat bagian, yaitu sebagai berikut :

### 1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah semua milik atau isi pikiran. Tujuan dari dilaksanakan program pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan.

### 2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berppikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep.

### 3. Sikap

Sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu.

Sikap yang baik dalam menghadapi masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

### 4. Kecakapan

Suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitude, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang akan didapatnya.

## **2.1.3. Kompensasi**

### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut (Effendi, 2018) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainna seperti tunjangan hari raya, uang makan, kesehatan uang cuti, dan uang makan. Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak yang dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang



berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut (Arifin, 2017) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk barang, uang, langsung maupun tidak langsung yang diberi perusahaan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi karyawan. maka dari itu, perhatian perusahaan atau organisasi terhadap suatu pengaturan kompensasi secara adil serta rasional sangat diperlukan. Jika seorang karyawan memandang pemberian kompensasi tidak sesuai, akan menimbulkan prestasi dan kepuasan kerja mereka menurun.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada para pegawai atas imbal hasil kinerja yang diberikan pegawai tersebut kepada perusahaan, kompensasi dapat berupa bonus seperti uang ataupun non uang.

### **2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, kebijakan dalam memberikan kompensasi harus sesuai dengan keinginan karyawan agar terhindar dari resiko protes karyawan. Menurut (Hasibuan, 2013) Beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama antara atasan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

3. Pengadaan Efektif

Jika perusahaan menetapkan jumlah kompensasi yang besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, manajer harus dapat memberikan balas jasa yang sesuai.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik akan menghindarkan perusahaan dari pengaruh serikat buruh sehingga karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh pemerintah

Program kompensasi harus sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) sehingga intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2013) adapun tujuan & manfaat dari pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

### 1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

### 2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dengan produktivitas kerja yang tinggi, maka ongkos pegawai per unit akan semakin rendah, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik dan sesuai agar mendorong pegawai bekerja secara produktif.

### 3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, maka semakin menunjukkan kesuksesannya. Hal ini karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan organisasi atau perusahaan semakin besar.

#### 4. Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi harus berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

#### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi perusahaan. Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2018) terdapat Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

##### 1. Faktor Pemerintah

Dalam menentukan kebijakan kompensasi, perusahaan wajib mengikuti peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi.

##### 2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dengan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar antara perusahaan dengan karyawan mengenai besarnya upah yang harus diberikan.

##### 3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu,

kebijakan dalam pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan standar hidup minimal pegawai.

#### 4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan.

#### 5. Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

#### 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

Selanjutnya menurut (Kadarisman, 2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi dari dalam perusahaan, yaitu sebagai :

##### 1. Berat Ringannya suatu Pekerjaan

Pemberian kompensasi di dasarkan pada tingkat resiko pekerjaan. Apabila pekerjaannya mengandung resiko tinggi maka kompensasi yang diterima jauh lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.

##### 2. Kemampuan Kerja dari Karyawan

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

3. Jabatan atau Pangkat

Makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan maka kompensasi yang diterima juga semakin besar.

4. Pendidikan

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan.

5. Lama Bekerja

Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut, semakin banyak kompensasi yang di terima agar dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

6. Kemampuan Perusahaan

Perusahaan besar akan memberikan kompensasi pada pegawai relatif lebih besar dibandingkn dengan perusahaan menengah atau kecil.

Sedangkan menurut (Soetresno, 2018) terdapat faktor internal organisasi yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi dalam rangka melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Pelaksanaan kompensasi akan semakin baik apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar.

2. Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan kompensasi dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kompensasi**

Kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Menurut (Mangkunegara, 2018) terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Tingkat Pembayaran**

Tingkat pembayaran adalah besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung kepada kondisi perusahaan. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah.

##### **2. Struktur Pembayaran**

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

##### **3. Penentuan Bayaran Individu**

Penentuan bayaran kompensasi bagi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, masa kerja, tingkat pendidikan dan prestasi kerja karyawan.

##### **4. Metode Pembayaran**

Ada dua metode pembayaran yang dilakukan perusahaan, metode pembayaran pertama berdasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran kedua didasarkan pada pembagian hasil.

##### **5. Kontrol Pembayaran**

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah

mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang telah ditetapkan, serta meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Adapun menurut pendapat lainnya (Baharuddin et al., 2013) Indikator-indikator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan, yang diberikan secara periodik berdasarkan pada standar yang telah ditentukan perusahaan.

2. Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang melebihi standar dan alat untuk memotivasi karyawan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

3. Proteksi

Sistem pemberian kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk imbalan melainkan dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi karyawan seperti asuransi dan uang pensiun.

4. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar jam kerja dan tidak berkaitan dengan pekerjaan rutin yang biasa dilakukan.



## 5. Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Yang diberikan dalam bentuk material, seperti rumah, jabatan dan kendaraan.

Sedangkan (Sudiro, 2019) terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

### 1. Upah dan Gaji

Upah merupakan bayaran yang digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan tetap. Sedangkan gaji merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan tetap di suatu perusahaan.

### 2. Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik akan mendapat insentif dari perusahaan.

### 3. Tunjangan

Pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap gaji pokok, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Contoh fasilitas

yang diberikan perusahaan seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ervin Maratur Lumban Raja (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ika Fatmawati, Moh. Aris Pasigai, Nasrullah (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba. Kompensasi merupakan variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba
3	Eky Nikmatul Rizki (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Max Saleleng, Agus Supandi Soegoto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Lingkungan Kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sebaiknya pimpinan Dinas Pertanian melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai
5	Opan Arif Udin (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)	Hasil penelitian diperoleh Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
6	Antony.S / 2019	Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada keterikatan karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam.	kompensasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan antara variable independen bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel yang ada didalam penelitian.

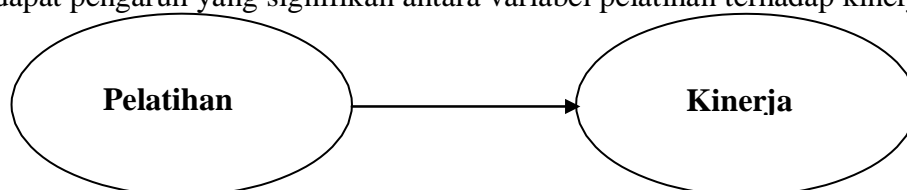
### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yaitu merupakan suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2019). Pelatihan mempunyai peranan yang penting pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan serta kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diperoleh hasil (Andayani & Makian, 2016), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Mutholib, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Julianary et al., 2017), (Elizar & Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018); (Syahputra & Tanjung, 2020) dan (Hendra, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja.



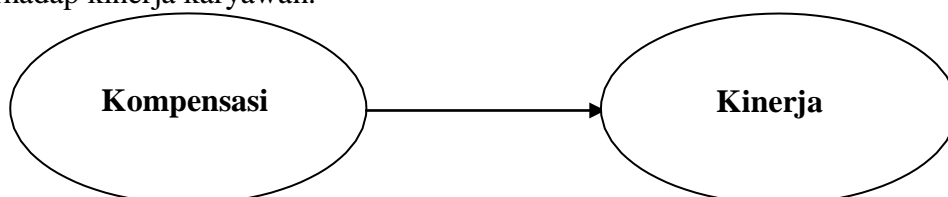
**Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Effendi, 2018) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, kesehatan uang cuti, dan uang makan.

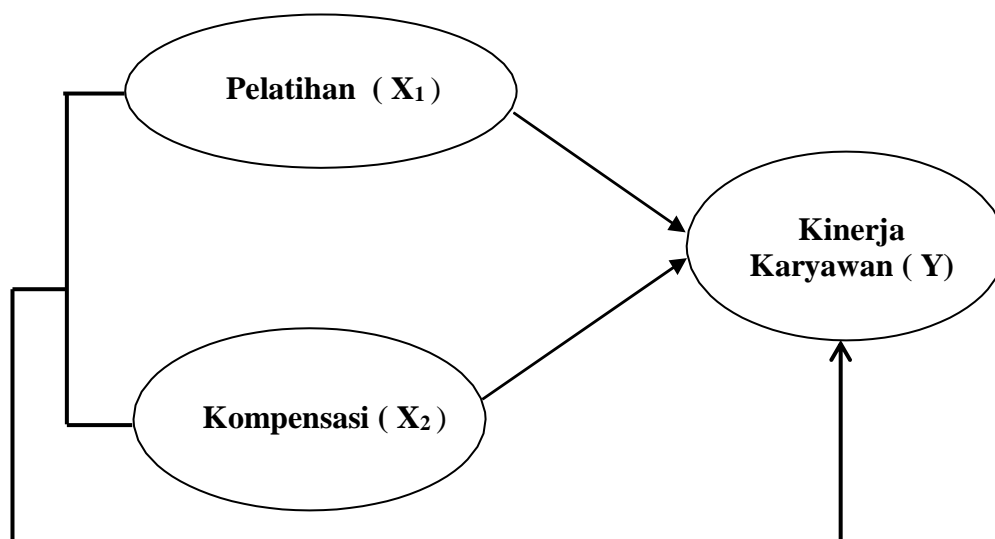
Menurut (Fauzi, 2014) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Wijaya & Andreani, 2015), (Jufrizen et al., 2017), (Arif et al., 2019); (Isvandiari & Fuadah, 2017), (Sumarrauw et al., 2015), (Astuti & Suhendri, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Memberikan pelatihan dan juga kompensasi kepada pegawai dana membantu meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ( Siagian & Khuzaini, 2015), (Mutholib, 2019), (Soegoto & Saleleng, 2015) diperoleh hasil bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka apabila pelatihan dan kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja para pegawai akan mengalami peningkatan.



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

#### **2.4. Hipotesis**

Secara umum hipotesis adalah dugaan sementara yang dimiliki oleh peneliti yang belum terbukti kebenarannya karena masih bersifat praduga. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2014).

Berdasarkan kajian yang terdapat pada tinjauan teoritis, kerangka konseptual, batasan masalah, rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan .
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan.
3. Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap di kantor Balai pengelolaan hutan lestari Medan