BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	49	80,3%
Perempuan	12	19,7%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung lebih banyak berjenis kelamin laki – laki sebanyak 49 orang atau sebesar 80,3%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 Tahun – 20 Tahun	3	4,9%
21 Tahun – 30 Tahun	26	42,6%
31 Tahun – 40 Tahun	24	39,3%
41 Tahun – 50 Tahun	8	13,1%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung yang paling banyak berusia 21 Tahun – 30 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 42,6%.

3. Pendidikan Terkahir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	46	75,4%
SMP	15	24,6%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung yang paling banyak berpendikan terkahir adalah SMA/SMK sebanyak 46 orang atau sebesar 75,4%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
Tujuan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	18	29,5%	37	60,7%	6	9,8%	0	0%	0	0%
2	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	16	26,2%	39	63,9%	6	9,8%	0	0%	0	0%
Pelatih											
3	Instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	4	6,6%	45	73,8%	10	16,4%	2	3,3%	0	0%
4	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	4	6,6%	47	77,0%	8	13,1%	2	3,3%	0	0%
Materi											
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	18	29,5%	23	37,7%	20	32,8%	0	0%	0	0%
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	14	23,0%	27	44,3%	16	26,2%	4	6,6%	0	0%
Metode											
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	26	42,6%	27	44,3%	8	13,1%	0	0%	0	0%
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	10	16,4%	31	50,8%	18	29,5%	2	3,3%	0	0%
Peserta											
9	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	30	49,2%	27	44,3%	4	6,6%	0	0%	0	0%
10	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	18	29,5%	29	47,5%	14	23,0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat dengan jumlah responden sebanyak 30 atau 49,2% dan pernyataan yang terkecil pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dan 4 yaitu

instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan dan instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan dengan jumlah responden sebanyak 4 responden atau 6,6%

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
Gaji		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan	1	1,6%	26	42,6%	26	42,6%	8	13,1%	0	0%
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan	26	42,6%	22	36,1%	10	16,4%	3	4,9%	0	0%
Upah											
3	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	25	41,0%	23	37,7%	11	18,0%	2	3,3%	0	0%
4	Perusahaan telah memberikan upah yang adil dan layak	8	13,1%	36	59,0%	17	27,9%	0	0%	0	0%
Insentif											
5	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	5	8,2%	24	39,3%	24	39,3%	8	13,1%	0	0%
6	Pemberian insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	13	21,3%	24	39,3%	22	36,1%	2	3,3%	0	0%
Bonus											
7	Perusahaan memberikan bonus tepat pada waktunya	15	24,6%	23	37,7%	20	32,8%	3	4,9%	0	0%
8	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan lama kerja karyawan	27	44,3%	22	36,1%	12	19,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu perusahaan memberikan bonus sesuai dengan lama kerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 36 atau 59,0% dan pernyataan yang terkecil pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan harapan dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 1,6%

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
Kuantitas		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan	18	29,5%	26	42,6%	13	21,3%	4	6,6%	0	0%
2	Karyawan mampu mennyelesaikan pekerjaan yang diberikan	17	27,9%	33	54,1%	10	16,4%	1	1,6%	0	0%
Kualitas											
3	Karyawan memenuhi persyaratan kerja	16	26,2%	26	42,6%	15	24,6%	3	4,9%	1	1,6%
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja	17	27,9%	32	52,5%	10	16,4%	2	3,3%	0	0%
Ketepatan Waktu											
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	20	32,8%	35	57,4%	6	9,8%	0	0%	0	0%
6	Karyawan cepat tanggap dalam menerima instruksi kerja yang diberikan	18	29,5%	37	60,7%	5	8,2%	1	1,6%	0	0%
Kehadiran											
7	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik	38	62,3%	18	29,5%	4	6,6%	1	1,6%	0	0%
8	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	19	31,1%	11	18,0%	22	36,1%	8	13,1%	1	1,6%
Kemampuan Kerjasama											
9	Karyawan mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja	40	65,6%	15	24,6%	4	6,6%	1	1,6%	1	1,6%
10	Karyawan saling menghargai sesama rekan kerja	29	47,5%	11	18,0%	14	23,0%	5	8,2%	2	3,3%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu karyawan mampu bekerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 40 atau 65,6% dan pernyataan yang terkecil

pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu karyawan memenuhi persyaratan kerja dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 26,2%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan	0,750	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompensasi	0,727	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,829	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,750 untuk variabel pelatihan dengan tingkat reliabel tinggi. 0,727 untuk variabel Kompensasi dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,829 untuk variabel kinerja karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan	0,745	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi	0,059	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,513	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukan bahwa Pelatihan tingkat signifikan diperoleh 0,745 > 0,05

maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,059 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,513 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	0,112	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	0,424	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

1. **Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,112 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. **Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,424 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan	1,037	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi	1,037	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan pada table 4.13 coefficient menunjukan nila VIF variabel Pelatihan = 1,037 dan nilai VIF variabel Kompensasi = 10,37 dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka Tidak ada gejala mutikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	5,031
Pelatihan	0,590
Kompensasi	0,394

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2}$$

$$\mathbf{Y = 5{,}031 + 0{,}590 + 0{,}394}$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,031 yang berarti bahwa tanpa adanya Pelatihan dan Kompensasi, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 5,031 satuan

2. Koefisien Pelatihan

   Jika Pelatihan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,590 satu satuan

3. Koefisien Kompensasi

   Jika Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,394 satu satuan.

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summry

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Pelatihan	0,366	0,134
Kompensasi	0,201	0,040
Pelatihan Dan Kompensasi	0,457	0,209

Sumber : Data Diolah, (2020)

1. **Pelatihan**

   Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,134 artinya Pelatihan dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 13,4% dan sisanya 86,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan karena nilai r sebesar 0,366

2. **Kompensasi**

   Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,040 artinya kompensasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 4,0% dan sisanya 96,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan karena nilai r sebesar 0,201

3. **Pelatihan dan Kompensasi**

   Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,209 artinya pelatihan dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 20,9% dan sisanya 79,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan karena nilai r sebesar 0,457

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan terhadap kinerja karyawan	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,022	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

   Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

   Ha: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

   Kriteria pengujian :

   Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

   1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
   2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
   3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi diperoleh nilai sig (0,022) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.4.3 Uji Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Ho: Pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Pelatihan dan Kompensasi diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan range usia 21 – 30 Tahun dan pendidikan terkahir SMA

4.5.1 Pembahasan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig pada pelatihan sebesar (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Wiyono (2019) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Jika karyawan telah mengikuti program pelatihan, karyawan diharapkan dapat memberikan dampak postif terhadap kinerja karena besarnya

pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting. Gultom (2019) menyatakan pelatihan dan pengembangan bagi SDM merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penting bagi pihak perusahaan CV. Putra Aneka Bandar Lampung untuk tetap dapat memperhatikan aspek yang berkaitan dengan pelatihan seperti membuat metode pelatihan yang jelas dan menarik sehingga karyawan berapresiasi untuk mengikuti dan menerapkan hasil Pelatihan dan hal tersebut akan meningkatkan keterampilan karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

4.5.2 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig pada Kompensasi sebesar (0,022) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratamiaji (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sistem pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, upah dan bonus yang akan diberikan perusahan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan namun jika kompensasi yang diberikan perusahan akan menurunkan kinerja karyawan. Pratama (2019) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk

finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari kayawannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penting bagi pihak CV. Putra Aneka Bandar Lampung untuk tetap dapat memperhatikan aspek yang berkaitan dengan kompensasi seperti meningkatkan gaji sesuai harapan karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung

4.5.3 Pembahasan Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai sig pada Pelatihan dan Kompensasi sebesar (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Wiyono (2019) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Hal ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Pratamiaji (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penting bagi pihak manajemen CV. Putra Aneka Bandar Lampung untuk tetap dapat memperhatikan aspek yang berkaitan dengan Pelatihan dan Kompensasi seperti membuat metode pelatihan yang jelas dan menarik sehingga karyawan berapresiasi untuk mengikuti juga menerapkan hasil pelatihan dan meningkatkan gaji sesuai harapan karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Aneka Bandar Lampung dimana target perusahan dapat tercapai.