

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PUSAT GROSIR BIAS PONSEL KOTA PADANG)

Yoliza Fitra¹, Mirza A. Malik^{2*}

¹Ekonomi Islam, Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Barat

²Ekonomi Islam, Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Barat

Article Info

Article history:

Received Mei 24, 2023

Revised Mei 28, 2023

Accepted Mei 29, 2023

Keywords:

Compensation

Job Training

Job Satisfaction

Performance Employee

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how much influence the compensation and job training to job satisfaction and great influence of job training, compensation and job satisfaction for performance employee in wholesale center bias phonsel padang city. This research was conducted in a wholesale center bias phonsel padang city by using 63 people to responden. The technique used is the analysis of path analysis (path analysis) considering the research aims to find the great of endogenous variables exogenous to the between variables. From the calculation of path analysis can be seen that the value of the adjusted coefficient of determination (R Square) is equal 0,495. It means that 49,5% of employee performance variable is explained by the independent variables consisting of compensation, training and job satisfaction. A percentage of 50,5 % is explained by other variables beyond the variables used. From the results of path analysis calculation equation is $Y = 0,260 X_1 + 0,254 X_2 + 0,374 X_3 + \varepsilon_2$, which means that when the compensation (X_1), training (X_2) and jobsatisfaction (X_3) increases the work performance of employees will increase simultaneously test results obtained from ANOVA values obtained 19,270 with probability (significance level) of $0.000 < 0,05$ or below than 0.05. So it can be said that the compensation, job training and job satisfaction (together) effect on employee performance. For influence compensation and job training for job satisfaction From the results of multiple linear regression analysis calculation equation $X_3 = 0,263 X_1 + 0,339 X_2 + \varepsilon_1$, which means that when the compensation (X_1) and training (X_2) increases the job satisfaction (X_3) of employees will increase simultaneously test results obtained from ANOVA values obtained 10,635 with probability (significance level) of $0.000 < 0,05$ or below than 0.05. So it can be said that the compensation, and job training together effect for job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Yoliza Fitra

Department of Islamic Economy, Faculty of Social and Humanities

University of Nahdlatul Ulama West Sumatera

Email: andreyuda.pranata@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan melakukan penilaian atas kinerja karyawan tersebut. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas

pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan berdasarkan kinerja yang didasari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan.

Tabel 1. Data Rata-Rata Kinerja Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang Tahun 2015/2016

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
September	1000 unit	1000 unit	100%
Oktober	1000 unit	900 unit	90%
November	1000 unit	800 unit	80%
Desember	1000 unit	770 unit	77%
Januari	1000 unit	790 unit	79%
Februari	1000 unit	800 unit	80%
Maret	1000 unit	850 unit	85%
April	1000 unit	820 unit	82%

Sumber: Pusat Grosir Bias Ponsel

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa, target minimal pencapaian rata-rata adalah 1000 unit perbulan, dimana target pencapaian yang diharapkan adalah pendapatan bulan ini ditambah 100 unit perbulannya. Hal ini bertujuan untuk peningkatan penjualan setiap bulannya seperti yang diharapkan. Sedangkan pencapaian menurun sejak dari bulan september, pada bulan oktober pencapaian target hanya 900 unit (90%), sedangkan pada bulan november turun menjadi 800 unit (80%) dan pada bulan desember turun lagi menjadi 770 unit (77%). Penurunan ini menunjukkan bahwa sejak bulan september kinerja perusahaan mengalami penurunan dari bulan sebelumnya dan target penjualan tidak tercapai seperti yang diharapkan. Selain kinerja juga perlu diperhatikan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja tentu memiliki motif dan tujuan yang berbeda tiap organisasi serta tingkat kepuasan yang diterima tentu akan berbeda tiap karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian organisasi sehingga karyawan yang bekerja mendapatkan kepuasan seperti yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Tahun 2015/2016

	Triwulan 3		Triwulan 4		Triwulan 1		Triwulan 2	
Cuti	1	0,77%	0	0	2	1,5%	3	2,3%
Absen	5	3,08%	8	6,2%	10	7,7%	13	10%
Ijin	4	3,07%	7	5,4%	8	6,2%	15	11,5%
Mangkir	3	2,31%	2	1,5%	0	0	5	3,1%
Jumlah	13	10%	17	13,1%	20	15,4%	36	27,7%

Sumber: Pusat Grosir Bias Ponsel

Berdasarkan Tabel 2 menjelaskan bahwa angka cuti, absen, ijin dan mangkir semakin meningkat tiap triwulannya. Dari dalam Tabel dapat dilihat angka ijin, cuti, absen dan mangkir pada triwulan pertama ada 13 orang (10%), pada triwulan kedua 17 orang (13.1%), pada triwulan ketiga mencapai 20 orang (15.4%) dan pada triwulan keempat mencapai 36 orang (27.7%). Karyawan yang sering melakukan absen dan ijin pada akhirnya akan mengundurkan diri dengan sendirinya dari perusahaan. Masalah kepuasan karyawan yang menyebabkan rasa tidak puas disebabkan oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak mencukupi dalam memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat. Meningkatnya kebutuhan karyawan menyebabkan karyawan mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi yang lebih baik sehingga meninggalkan pekerjaan lama untuk pekerjaan yang baru yang lebih mendukung.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai, sedangkan kompensasi di pusat grosir bias ponsel belum seperti yang diharapkan, hal ini ditandai dengan (1) Tidak puas dengan pemberian imbalan yang dilakukan. (2) Pemberian imbalan pada karyawan tingkat pertama belum sesuai dengan beban kerja (3) Kurangnya apresiasi dan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai. (4) Karyawan tingkat pertama tidak mendapatkan jaminan kesehatan tenaga kerja

Selain masalah kompensasi yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan adalah pelatihan dimana Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Adapun fenomena – fenomena pelatihan yang terjadi di pusat grosir bias ponsel antara lain :

1. Pelatihan yang dilakukan di bias ponsel adalah on the job training, dimana kesibukan karyawan yang akhirnya tidak maksimal memberikan pelatihan kepada karyawan lain
2. Intensitas program-program pelatihan, baik teknis maupun fungsional bagi karyawan, hal ini disebabkan oleh hanya pemanfaatan pelatihan on the job training sehingga ilmu yang didapat hanya sekitar organisasi saja
3. Tidak adanya program pelatihan off the job training, sehingga tidak adanya pengayaan pengetahuan dan keterampilan
4. Masih rendahnya pengetahuan dan terbatasnya wawasan untuk bekerja melampaui batas maksimal, sehingga tidak bisa meningkatkan penjualan

Bagi banyak orang salah satu tujuan mereka bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Akan tetapi jika indikasi-indikasi dari tingkat kepuasan kerja yang rendah masih muncul, maka hal tersebut menjadi suatu masalah. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“*Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang)*”. Berdasarkan uraian diatas, latar belakang dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut: *Pertama*, Sejauh manakah pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; *Kedua*, Sejauh manakah pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

METODE

Adapun yang menjadi populasi adalah karyawan Grosir Bias Ponsel Kota Padang yang berjumlah 76orang. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dapat ditentukan dengan rumus slovin (Bungin, 2001):

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Penelitian ini dilakukan pada bulan april sampai bulan mei karena pada saat ini pihak manajemen sedang membuat laporan triwulan sehingga peneliti bisa melihat dan mengambil data serta proses penyusunan data. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan Grosir Bias Ponsel Kota Padang dan Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan di kota Padang. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang di ukur (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang di dapat dari penyebaran kuesioner. Pengujian validitas instrumen dilaksanakan dengan menggunakan validitas konstruksi (*construct validity*).

Untuk menentukan nomor item yang valid dan yang gugur digunakan kriteria pengujian analisis sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{Tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid;
- b. Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{Tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid / gugur.

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya instrumen tersebut diuji reliabilititas kehandalannya. Analisis reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari suatu instrumen. Uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji Normalitas Menurut (Fabiana Meijon Fadul, 2019) pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Untuk mengetahui bentuk distribusi data digunakan grafik dan analisis statistik. Dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov dapat diketahui kenormalan distribusi data dengan melihat nilai *asympt Sig. (2-tailed)*. Apabila nilai *asympt Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Uji Homogenitas Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian data sama atau berbeda. Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogeny atau tidak. Uji homogen menurut (Fabiana Meijon Fadul, 2019) dilakukan dengan Uji *Levene*, yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%), data yang digunakan adalah tidak homogen.
2. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ (taraf kepercayaan 95%), data yang digunakan adalah homogen.

Analisis Jalur Dalam penelitian ini digunakan analisis jalur. Yang mana data yang dikumpul dianalisis menggunakan aplikasi SPSS *for windows*. Hasil analisis berupa statistik deskriptif, uji

asumsi klasik, uji regresi dan uji hipotesis. Analisis jalur/*path analysis* merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan alat analisis data berupa software *SPSS 17.0* merupakan pendekatan umum analisis data dalam analisis jalur. Hasil pengolahan data melalui uji normalitas dan homogenitas.

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik uji *kolmogrov Smirnof* (Uji K-S) dan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data ditetapkan pada signifikan alpha 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Test Uji Normalitas

		Y	X1	X2	X3	Unstandardized Residual
N		63	63	63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,54	44,70	55,70	58,25	OE-7
	Std. Deviation	5,561	3,554	5,223	7,066	3,95252519
Most Extreme Differences	Absolute	,159	,135	,170	,169	,090
	Positive	,100	,078	,102	,113	,081
	Negative	-,159	-,135	-,170	-,169	-,090
Kolmogorov-Smimov Z		1,263	1,071	1,348	1,341	,713
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082	,201	,053	,055	,689

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari Tabel 3 diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,201 variabel pelatihan sebesar 0,053, variabel kepuasan kerja sebesar 0,055 dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,082. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini, dapat dikatakan sebaran data berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas variansi dilakukan dengan *test homogeneity of variance*. Hasil perhitungan uji homogenitas dapat diikuti pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas Data

No	Variabel	Levene Statistik	Df1	Df2	Sig	Ket
1	Kompensasi (X1)	1.897	12	50	0,058	Homogen
2	Pelatihan Kera (X2)	1.590	11	45	0,135	Homogen
3	Kepuasan Kera (X3)	1.827	14	41	0,067	Homogen

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dari Tabel 4 dapat dilihat masing-masing skor signifikansi variabel kompensasi 0,058, variabel pelatihan kerja 0,135 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,067. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

c. Analisis Jalur

Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah dan hipotesis sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari data hasil penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. melalui analisis jalur (path analysis) akan diketahui besarnya koefisien pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat ataupun pengaruh variabel penyebab terhadap variabel perantara.

1) Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang

Pada bagian ini penulis membahas tentang pengaruh variabel penyebab kompensasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel akibat kepuasan kerja karyawan (X3). Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 5. berikut ini :

Tabel 5. Koefisien Jalur Variabel Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	R Square	F Hitung	Koefisien Jalur	T- hitung	Signifikan
1	Kompensasi	0,262	10,635	0,263	2,134	0,037
2	Pelatihan Kerja			0,339	2,748	0,008

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan koefisien jalur $P_{x3x1} = 0,263$ nilai t-hitung = 2,134 dengan tingkat signifikansi $0,037 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung > t-Tabel dan tingkat level signifikan $< \alpha = 0,05$. Artinya, semakin tinggi Kompensasi seseorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Sedangkan hasil analisis menunjukkan koefien jalur $P_{x3x2} = 0,339$ nilai t-hitung = 2,748 dengan tingkat signifikansi $0,008 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung > t-Tabel dan tingkat level signifikan $< \alpha = 0,05$. Artinya, semakin sering seseorang mengikuti pelatihan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Sedangkan $R^2 =$

0,262 hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Lain

Pada tahap ini penulis melakukan perhitungan terhadap variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P_{x3\varepsilon1} &= \sqrt{1 - R_{2x3x1x3x2}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,262} \\ &= \sqrt{0,738} \\ &= 0,870 \end{aligned}$$

Koefisien tersebut memberikan makna bahwa pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang sebesar 0,870.

3) Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang

Penelitian ini analisis yang dilakukan adalah melihat pengaruh Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Dimana kepuasan kerja karyawan dalam penelitian sebagai variabel *intervening*. Hasil pengolahan data terlihat pada Tabel 6. berikut ini :

Tabel. 6. Koefisien Jalur Variabel Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Variabel	R Square	F Hitung	Koefisien Jalur	T-hitung	Signifikan
1	Kompensasi			0,260	2,435	0,018
2	Pelatihan Kerja	0,495	19,270	0,254	2,324	0,024
3	Kepuasan Kerja			0,37	3,472	0,001

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan koefisien jalur $P_{xyx1} = 0,260$ nilai $T_{hitung} = 2,435$ dengan tingkat signifikansi $0,018 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{Tabel}$ dan tingkat level signifikan $< \alpha = 0,05$. Artinya, semakin tinggi Kompensasi seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Sedangkan hasil analisis menunjukkan koefien jalur $P_{xyx2} = 0,254$ nilai $T_{hitung} = 2,324$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{Tabel}$ dan tingkat level signifikan $< \alpha = 0,05$. Artinya, semakin sering seseorang mengikuti pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan koefisien jalur $P_{xyx3} = 0,374$ nilai $T_{hitung} = 3,472$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{Tabel}$ dan tingkat level signifikan $< \alpha = 0,05$. Artinya, semakin tinggi Kepuasan kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang.

4) Pengaruh Variabel Lain

Pada tahap ini penulis melakukan perhitungan terhadap variabel lain yang tidak dimasukkan dala penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P_{x3\varepsilon1} &= \sqrt{1 - R_{2x3x1x3x2}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,634} \\ &= \sqrt{0,366} \\ &= 0,605 \end{aligned}$$

$$= 0,710$$

Koefisien tersebut memberikan makna bahwa pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang sebesar 0,710.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat (Badriyah yuwono (2015:241), 2019) menjelaskan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : a) faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan dan pelatihan dll, b) faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, mutu pengawasan dan kompensasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bersaing et al., 2013) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian pelatihan yang tepat kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. pelatihan merupakan sebuah proses belajar yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau karyawan lama keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengetahuan, sikap dan keterampilan dengan kinerja adalah positif dan nyata. Keterampilan menjadi faktor yang mempunyai hubungan kuat dengan peningkatan kinerja karena keterampilan tersebut merupakan implementasi langsung dari pengetahuan dan ilmu yang telah dimiliki. Kinerja seseorang lebih terlihat dari kemampuan orang dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, sikap dan keterampilan seseorang dapat meningkatkan kinerjanya dan pengetahuan, sikap serta keterampilan tersebut dapat ditingkatkan melalui adanya pelatihan. Jadi dapat dikatakan bahwa program pelatihan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan pendapat Becker dalam jurnal (Layakana & Iskandar, 2020), menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peranan penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja serta produktivitas yang akhirnya menempatkan organisasi di tempat terbaik dalam kompetisi. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakuka oleh (Trisnowiyanto, 2015) yang dilakukan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang menyatakan pula bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah perlunya dibekali keterampilan bagi karyawan, pelatihan dapat meningkatkan pengejaran target volume pekerjaan, pelatihan dapat membangkitkan minat dan rasa ingin tahu karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh oleh (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) dengan studi kasus pada PT

Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk. Medan yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya peningkatan kepuasan membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan pendapat (Badriyah, 2011) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa meningkatkan kinerja. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian pelatihan yang tepat kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Pelatihan merupakan sebuah proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik daripada teori. Pemberian pelatihan kerja pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu perusahaan mengingat tidak ada seorang pun yang mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan bagi mereka dalam bekerja. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu investasi, oleh karena itu organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan (Anam, 2015). Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan. Secara kongkrit perubahan perilaku ini berbentuk pada peningkatan kemampuan, meningkatkan pengetahuan dan perubahan sikap itu sendiri. Salah satu penyebab ketidakpuasan dalam bekerja adalah ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaan (Sejiwa, 2008). Ketidaksesuaian pekerjaan dapat dikarenakan kurangnya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan. Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Islam, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan meningkatkan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga 2006:82). Ketika kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik

dan kondisi psikologis telah terpenuhi dengan baik maka karyawan akan puas terhadap pekerjaannya, hal ini akan mengakibatkan karyawan akan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan peningkatan pada kinerjanya. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1998: 24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya, yang perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kompensasi seorang karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu adanya dukungan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dengan meningkatkan kompensasi yang diterima. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pelatihan kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu adanya dukungan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dengan meningkatkan pelatihan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kompensasi seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu adanya dukungan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dengan meningkatkan kompensasi yang diterima. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya pelatihan kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu adanya dukungan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dengan meningkatkan pelatihan. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Grosir Bias Ponsel Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kinerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu adanya dukungan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K. (2015). *Hubungan Antara Pengetahuan , Sikap Dan Iklim Dengan Perilaku Keselamatan Kerja Pada Karyawan Unit Spinning V Pt . Sinar Pantja Djaja Semarang Tahun 2015*. 102.
- Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.
- Bersaing, M. K., Stim, U. P. P., Motivasi, M. M., Motivasi, I. T., Hierarki, P., Manusia, K., & Pt, J. (2013). *Fajar dan Heru , 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai dasar. Meraih Keunggulan Bersaing ,. 2002–2005*.
- Bungin, B. (2001). Metodologi Penelitian Sosial : Format Kuantitatif dan Kualitatif. *Surabaya Press Universitas Airlangga*, 41–57.
- Layakana, M., & Iskandar, S. (2020). Penerapan Metode Double Moving Average dan Double Eksponential Smoothing dalam Meramalkan Jumlah Produksi Crude Palm Oil (CPO) Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Dolok Sinubah. *Karismatika*, 6(1), 44–53.
- Sejiwa. (2008). *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40–43. https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=rIWnMfYE

q&sig=ACfU3U0HyN3I

Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*

Trisnowiyanto, B. (2015). Pengaruh Immediet Instrumental Music Hearing Therapy dengan Progressive Muscle Relaxation Exercise terhadap Rest Heart Reat. *Journal Of Phedheral, 11(2), 71–78.* <https://media.neliti.com/media/publications/157419-ID-none.pdf>