

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada *Sales Promotion* Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)

Turyanto

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

E-mail: [turyanto52266@gmail.com](mailto:turyanto52266@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Sales Promotion* Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah *Sales Promotion* Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for windows* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (2) Motivasi dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, (3) Kompensasi dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja.

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

## Abstract

*This study aims to test and analyze the effect of training, motivation and compensation on the performance of sales promotion employees in the area of Kebumen district. The population in this study was the Sales Promotion Vivo in the Kebumen Regency area as many as 39 people. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test and the coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 23.0. The results of this study indicate that: (1) Training has a not significant effect on performance, (2) Motivation in this study also shows not significant results on performance, (3) Compensation in this study also shows positive and significant results on performance.*

**Keywords:** Training, Motivation, Compensation and Performance.

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan usahanya. Salah satu aspek terpenting sumber daya untuk menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi, yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan secara efektif dan efisien. Keberadaan SDM tersebut juga digunakan untuk menyinergikan sumber daya lainnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Artinya, tanpa keberadaan SDM, maka keberadaan sumber daya lainnya kurang dapat dimanfaatkan. Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi atau perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam

berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Era industri saat ini atau yang lebih dikenal dengan era industri 4.0 (*Four Point Zero*) segala bentuk bisnis maupun kegiatan usaha dapat ditunjang dengan kehadiran internet. Segala bentuk alat maupun barang yang berhubungan dengan internet berlomba-lomba diciptakan oleh para pelaku bisnis. Salah satu alat elektronik yang populer saat ini adalah gadget atau *smartphone*. Menggunakan *smartphone* memungkinkan setiap kegiatan komunikasi maupun transaksi menjadi lebih mudah dan cepat. Hal ini juga yang membuat *smartphone* populer dikalangan kaum milenial maupun orang tua, bahkan merambah sampai ke anak-anak. Berbagai merek *smartphone* bermunculan saat ini. Mulai dari Samsung, Sony, Apple, Huawei dan beberapa merek *smartphone* yang baru-baru ini muncul, sebut saja seperti Xiaomi, OPPO dan Vivo. Merek baru tersebut juga dapat menarik banyak kalangan, selain karena harganya yang terjangkau, fitur yang ditawarkan juga menarik. Harga yang lebih

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada *Sales Promotion* Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)

terjangkau tentu menjadi pilihan terutama di kota-kota kecil. Salah satunya adalah Kabupaten Kebumen.

Kabupaten Kebumen adalah salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Persaingan penjualan *smartphone* di Kebumen tergolong ramai, oleh karena itu para pebisnis harus berupaya maksimal untuk mempertahankan eksistensi maupun tingkat penjualan mereka. Dalam pemasaran, tidak hanya tentang produk yang dijual, merek maupun harga, hal yang tidak kalah penting adalah tenaga pemasaran tersebut atau biasa disebut *sales promotion*.

*Sales promotion* dituntut untuk pandai dalam bertransaksi dengan para konsumen. Ditengah persaingan yang ramai atau padat saat ini tentu tidak mudah dalam menarik minat konsumen. Selain jenis *smartphone* yang ditawarkan cenderung sama, harga juga tidak begitu berbeda jauh. Oleh karena itu para pengusaha harus memperhatikan kinerja dari *sales promotion* mereka. Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia. *sales promotion* yang saat ini familiar dan banyak ditemui disekitar masyarakat Kebumen adalah *sales promotion* Vivo.

Vivo adalah produsen *smartphone* global dengan fasilitas produksi dan pusat R&D di China (Dongguan, Shenzhen, Nanjing, Beijing, Hangzhou dan Chongqing), India, Indonesia dan Amerika Serikat (San Diego). Selama bertahun-tahun, Vivo telah mengembangkan pasar *smartphone*, dengan kehadiran di Cina, India dan Asia Tenggara (Indonesia, Malaysia, Vietnam, Thailand, Myanmar, dan Filipina). Pada 2017, Vivo memperluas ke daerah-daerah seperti Hong Kong, Makau, Taiwan, Asia Tenggara, Asia Selatan serta Timur Tengah.

Menjadi *sales promotion* Vivo tentunya tidak mudah, posisi pasar *smartphone* vivo yang baru menjadi salah satu penyebabnya. Hal tersebut membuat perusahaan memasang target kinerja yang baik dari *sales promotion* vivo. Berikut adalah daftar penjualan *smartphone* vivo di wilayah Kebumen:

**Tabel 1. Daftar Penjualan (unit) Tahun 2019**

Bulan	Kebumen
Mei	1387
Juni	1633
Juli	1800
Agustus	1880
September	2124
Oktober	1884
November	1980
Desember	2489
<b>Total</b>	<b>15.177</b>

*Sumber data: Bagian Distribusi dan Pemasaran Vivo (data diolah 2019).*

Berdasarkan data di atas, tren penjualan setiap bulan *smartphone* vivo mengalami peningkatan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari usaha dan perhatian khusus dari kepala bagian distribusi, pemasaran vivo dan manajemen. Untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor penyebab hal tersebut, peneliti mencoba melakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan *sales promotion* vivo di wilayah Kebumen, Karanganyar dan Gombong. Hasilnya, didapati bahwa karyawan *sales promotion* vivo dibekali pelatihan khusus pada setiap prodak baru baik untuk karyawan lama dan baru, motivasi yang timbul untuk tetap bertahan dengan vivo serta adanya pemberian kompensasi yang terbilang cukup banyak.

Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya peneliti menangkap motivasi dari para karyawan *sales promotion* vivo, mereka cenderung ingin bertahan dan mencoba memaksimalkan potensi mereka untuk penjualan yang terus meningkat. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat meng-adaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada *Sales Promotion Ponsel Vivo* Wilayah Kabupaten Kebumen)

berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011; 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sopiha (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi secara singkat menurut Fathoni (2006) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya.

Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan Mangkunegara (2005), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materiil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah. Berdasarkan latar belakang Judul dalam penelitian ini **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Sales Promotion Vivo* di Wilayah Kabupaten Kebumen”**.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kinerja Karyawan

Wibowo (2014:70) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Sedangkan Lavasque dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Berdasarkan dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Robbin dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pernyataan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Schermerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun

organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Pengertian kinerja yang terakhir ini ternyata lebih luas dari pengertian-pengertian sebelumnya, dengan memberikan tolak ukur hasil kerja dari sudut kuantitas dalam arti target yang pada umumnya harus dihubungkan dengan waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Pengertian kinerja berikutnya oleh Gordon dalam Nawawi (2006:63) yang mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Pengertian ini terlihat sedikit rumit karena mengidentifikasi kinerja sebagai fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, yang bermakna kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Keserasian sebagai kinerja masih dipengaruhi pula oleh interaksi antara pemahaman dan penerimaan pekerja/karyawan terhadap tujuan pekerjaan dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Selanjutnya Maeir dalam Nawawi (2006:64), memberikan pengertian secara sederhana dengan mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukses bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikan secara efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi/perusahaan. Pengertian lain dari Hasibuan dalam Nawawi (2006:64) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Berdasarkan pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pekerja/karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal.

Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menurut Nawawi (2006:66) menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Terdapat tiga unsur penting di dalam kinerja, yang terdiri dari (a) unsur kemampuan, (b) unsur usaha dan (c) unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan tinggi di bidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Tanpa usaha

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada *Sales Promotion* Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)

kemampuan akan kehilangan artinya. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup apabila tidak ada kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak lain, khususnya dari pihak atasan atau pimpinan/manager masing-masing. Oleh karena itu, dalam pengertian yang bersifat praktis kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

## 2. Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Veithzal Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 3. Motivasi

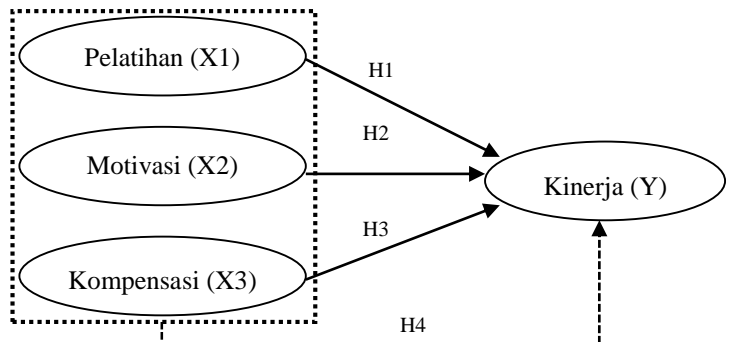
Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai definisi Motivasi kerja, antara lain Robbins alih bahasa oleh Bob Sabran (2011) menyatakan, kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) yaitu, kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang

yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Adapun penjelasan lainnya dari Hamzah B. Uno (2012:71), salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang dan juga faktor penentu kinerja seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya untuk mencapai tujuannya.

## 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, kompensasi juga dapat berupa kompensasi secara langsung maupun tidak langsung (Rijalu Negash dkk, 2014). Martoyo (2000:116) menyampaikan kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi penyediaan lapangan kerja dan karyawan, baik secara langsung (berupa uang) maupun tidak langsung (bukan uang). Desler dalam Samsudin (2005: 187) menyampaikan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

## 5. Model Empiris



Gambar 1. Konsep Model Empiris

## 6. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya untuk menjawab sebuah permasalahan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- H1: Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *sales promotion* vivo di wilayah Kabupaten Kebumen.
- H2: Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *sales promotion* vivo di wilayah Kabupaten Kebumen.
- H3: Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *sales promotion* vivo di wilayah Kabupaten Kebumen.
- H4: Diduga Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *sales promotion* vivo di wilayah Kabupaten Kebumen.

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada *Sales Promotion* Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)

## METODE

### 1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *sales promotion* Vivo di Kabupaten Kebumen. Obyek dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi, dan kompensasi sebagai variabel *independent* (bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat).

### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010:61). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *sales promotion* Vivo di Kabupaten Kebumen sebanyak 39 orang. Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales promotion* Vivo di Kabupaten Kebumen. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi karyawan *sales promotion* Vivo berjumlah 39 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah transformasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Analisis deskriptif, yang juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Analisis deskriptif diperoleh dari jawaban kuesioner seperti jumlah responden, usia, alamat dan lain-lain. Data hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan tersebut selanjutnya ditampilkan dalam bentuk tabel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan analisis dalam uji hipotesis (Simamora, 2004:231).

### 4. Analisis Statistik

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil dari jawaban kuesioner sebagai alat bantu analisis berasal dari sampel sebanyak

100 orang sebagai responden. Dalam pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi komputer yaitu *SPSS for Windows* versi 23.0. Analisis statistika adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

### 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur seberapa valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005). Cara pengukuran validitas pada angket kompetensi menggunakan teknik korelasi dengan "r pearson" atau koefisien korelasi "product moment pearson" dengan taraf signifikan 5%. Sedangkan menurut Hadi (1991) untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Ghozali, 2005). Pengujian instrumen reliabilitas dilakukan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (Simamora, 2004) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

### 6. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu data berdistribusi normal dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melibatkan histogram dari residualnya, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2012):

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Sales Promotion Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)**

multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat (Kuncoro, 2001). Menurut Ghozali (2012) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya *variabel inflation factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai  $\leq 10$ ;
- 2) Besarannya *tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikoneritas yaitu nilai  $\text{tolerance} \geq 0,10$ .

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau *residual* (*e*) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Ghozali, 2005). Dasar analisis yang digunakan (Ghozali, 2005), adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2015) sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_aX_a$$

**8. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2012) uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (Pelatihan, Motivasi, Kompensasi) benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Dalam

penelitian ini hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan criteria:

- 1) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial;
- 2) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan apakah variabel X1, X2, X3 (Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama sama (Ghozali,2012). Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria:

- 1) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
- 2) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97). Nilai  $R^2$  dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a\sum y + b\sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Analisis Deskriptif**

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	14	35,89%
2.	Perempuan	25	64,11%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa 14 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebanyak 35,89%, sedangkan 25 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebanyak 64,11%.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 3. Usia Responden**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Sales Promotion Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	17-23	30	76,92%
2.	24-28	9	23,08%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa karakteristik responden dengan usia terbanyak yaitu pada usia 17-23 tahun sebanyak 30 responden atau 76,92%. Usia 24-28 tahun sebanyak 9 responden atau 23,08%. Berdasarkan hasil kuisioner responden yang terbanyak merupakan karyawan yang berusia pada rentang 19-23 tahun.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4. Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	3 bulan – 1 tahun	27	69,23%
2.	> 1 tahun	12	30,77%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 3 bulan – 1 tahun berjumlah 27 karyawan dengan persentase 69,23% dan responden dengan masa kerja > 1 tahun sebanyak 12 karyawan dengan persentase 30,77%.

**2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas Pelatihan (X1)**

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pelatihan**

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
Pelatihan	1	0,885	0,316	Valid
	2	0,821	0,316	Valid
	3	0,821	0,316	Valid
	4	0,673	0,316	Valid
	5	0,519	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

**b. Uji Validitas Motivasi (X2)**

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi**

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
Motivasi	1	0,592	0,316	Valid
	2	0,656	0,316	Valid
	3	0,583	0,316	Valid
	4	0,537	0,316	Valid
	5	0,411	0,316	Valid
	6	0,531	0,316	Valid
	7	0,744	0,316	Valid
	8	0,697	0,316	Valid
	9	0,590	0,316	Valid
	10	0,555	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

**c. Uji Validitas Kompensasi (X3)**

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
Kompensasi	1	0,892	0,316	Valid
	2	0,798	0,316	Valid
	3	0,840	0,316	Valid
	4	0,776	0,316	Valid
	5	0,598	0,316	Valid
	6	0,612	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

**d. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
Kinerja Karyawan	1	0,763	0,316	Valid
	2	0,738	0,316	Valid
	3	0,709	0,316	Valid
	4	0,764	0,316	Valid
	5	0,774	0,316	Valid
	6	0,773	0,316	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5, 6, 7, dan 8 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai r<sub>hitung</sub> dari masing-masing butir pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang telah disebarkan lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,316) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,050, sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan pada seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

**e. Uji Reliabilitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	CA	Syarat	Status
1	Pelatihan	0,799	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2	Motivasi	0,785	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3	Kompensasi	0,839	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,846	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih dari 0,60.

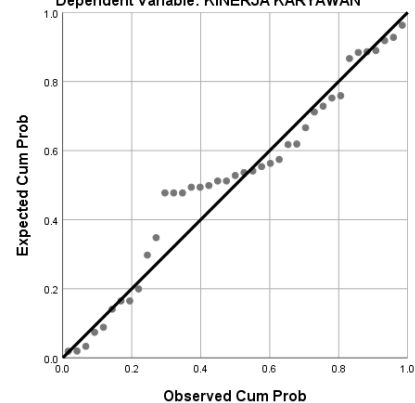
**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi yang telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.239	4.184



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Sales Promotion Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)**

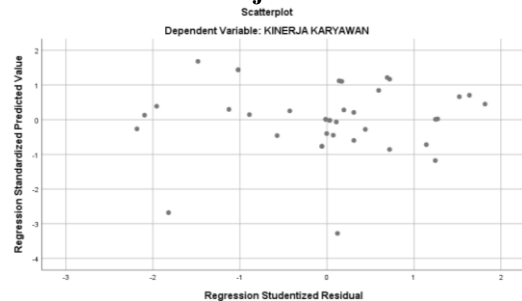
Motivasi	0.347	2.879
Kompensasi	0.344	2.909

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**4. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.750	.009
Pelatihan	1.934	.061
Motivasi	-1.463	.152
Kompensasi	4.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

- Hasil uji t untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1.934 < t_{tabel}$  2,030 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,061 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1.463 < t_{tabel}$  2,030 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,152 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.593 > t_{tabel}$  2,030 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	234.822	3	78.274	30.046	.000 <sup>b</sup>
Residual	91.178	35	2.605		
Total	326.000	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-12, diperoleh f hitung sebesar 30.046 dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,87) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis ( $H_4$ ) diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Vivo di Kabupaten Kebumen.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.696	1.667

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-13 diatas besarnya *Adjust R Square* adalah 0.696 hal ini berarti 69,9 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 69,9\%$ ) = 30,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, berikut pembahasan mengenai hasil dari penelitian:

**1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pelatihan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.934 lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  2,030 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,061 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan pada karyawan *sales promotion* Vivo hanya sebatas pengenalan dan deskripsi terkait produk baru, tidak secara periodik untuk karyawan meyakinkan bahwa produk Vivo memiliki keunggulan dibanding produk lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyanto (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada *Sales Promotion* Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grand Keisha Hotel By Horison Yogyakarta” dimana hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  yaitu  $-1.463 < 2,030$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,152 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t negatif menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,593 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  2,030 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa jika besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tato wijaya dan Fransisca andreani (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama” dan Rahayu Muhammad Sri, dkk (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh f hitung sebesar 30.046 dan lebih besar dari f tabel yaitu 2,87 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-

sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner yang telah disebarakan mengenai pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion* ponsel Vivo di Kabupaten Kebumen, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi koefisien pelatihan maka kinerja akan semakin buruk. Pelatihan pada karyawan *sales promotion* Vivo sebatas pengenalan dan deskripsi terkait produk baru, tidak secara periodik untuk karyawan meyakinkan bahwa produk Vivo memiliki keunggulan dibanding produk lain.
2. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t negatif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan yang berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen.
3. Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa jika besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen.
4. Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion* Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen.

### Keterbatasan

Dalam penelitian ini, masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Adanya keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan evaluasi dan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hanya terbatas pada faktor pelatihan, motivasi dan kompensasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Penelitian ini terbentur adanya kondisi pandemi COVID19 yang berdampak pada lamanya proses

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Sales Promotion Ponsel Vivo Wilayah Kabupaten Kebumen)**

pengambil sampel data pada karyawan *sales promotion*  
Vivo di Wilayah Kabupaten Kebumen

*Motivation*. Jimma University Academy Staff. Vol.  
3 No. 2, hal 17-27 (February).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andreani, Fransisca dan Wijaya, Tato. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Surabaya: CV Haragon.
- Darmawan, Rahmad dkk. 2015. *Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elnusa TBK*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Negash, Rijalu, Shimellis Zewude, dan Reta, Megersa. 2014. *The Effect of Compensation on Employees*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Coulter, Mary. 2011. *Manajemen, Edisi Dua belas. Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri, Rahayu Muhammad dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Uno, Hamzah, B. 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veitzal, Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.