

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Organisasi**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya Koperasi Perkebunan KKPA di Kabupaten Indragiri**

Di Kabupaten Indragiri Hulu banyak berdiri perusahaan perkebunan yang memiliki Hak Guna Usaha (HGU) berdampingan kawasan tanah milik masyarakat. Untuk mentaati peraturan pemerintah tentang ketentuan kepemilikan HGU oleh perusahaan perkebunan, dan untuk menghindari terjadinya konflik dengan masyarakat yang tanahnya berbatasan dengan tanah milik perusahaan, perusahaan melakukan pendekatan-pendekatan yang bersifat strategis. Salah satunya dengan bekerja sama menggandeng warga setempat/desa-desa sekitar area kerjanya melalui apa yang disebut program kebun plasma atau kebun kemitraan melalui penggarapan lahan-lahan warga sekitar oleh perusahaan. Tindakan ini sekaligus bagi pihak perusahaan telah menerapkan program *Coprporate Social Responsibility* (CSR) pada masyarakat disekitar lingkungan perusahaan.

Pola kemitran antara perusahaan perkebunan dengan petani perkebunan kelapa sawit di Propinsi Riau sudah dimulai sejak tahun 1987 dipelopori oleh PT. Asian Agri melalui apa yang disebut kemitraan pola Perkebunan Inti Rakyat Transmigrasi (PIR-Trans). Pada perkembangan selanjutnya petani lokal juga membutuhkan perhatian

dan pemberdayaan, maka untuk memberdayakan petani perkebunan lokal diwujudkan melalui program kemitraan dengan pola Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA).

**Tabel 4.1**  
Data Koperasi-KKPA di kabupaten  
Indragiri Hulu

No	Nama Koperasi	Kecamatan	Tahun Konversi Kebun
1	KUD Sumber Rejeki	Seberida	2004
2	KUD Usaha Manunggal	Seberida	2004
3	KUD Hidup Baru	Seberida	2004
4	Kopsa Sejahtera	Seberida	2005
5	Kopsa Belilas	Seberida	2005
6	Kopsa Manunggal	Seberida	2005
7	KUD Rahayu Makmur	Batang Cinaku	2008
8	KUD Karya Bersama	Batang Cinaku	2008
9	KUD Milik Bersama	Batang Cinaku	2008
10	KUD Anggrek	Batang Cinaku	2009
11	KUD Tunas Harapan	Batang Cinaku	2009
12	KUD Harapan Maju	Batang Cinaku	2009
13	KUD Marga Mulya	Rakit Kulim	2012
14	KUD Talang Bersemi	Rakit Kulim	2012
15	KUD Talang Sejati	Rakit Kulim	2012
16	KUD Indra Sari	Rakit Kulim	2012
17	KUD Sei Lala	Pasir Penyau	2010

Sumber : Koperasi Induk KKPA

Ada dua perusahaan besar yang melaksanakan program kemitraan pola KKPA yaitu PT. Mega Nusa Inti Sawit (MNIS) yang bermitra dengan petani melalui 17 koperasi dengan total anggota sekitar

6.922 . Daerah kerja kebun kemitraan PT.MNIS di Indragiri Hulu ada pada tiga kecamatan yang berbeda yaitu Kecamatan Seberida, Kecamatan Batang Cinaku, dan Kecamatan Rakit Kulim. Adapun total luas lahan dari 17 daerah kerja (Koperasi Perkebunan KKPA) atau biasa disebut dengan kebun plasma dibawah PT.MNIS adalah  $\pm 12.830$  Ha. Di Indragiri Hulu juga terdapat PT.Tunggal Perkasa Plantations beroperasi di kecamatan Pasir Penyu dengan luas lahan inti 11.000 hektare dan lahan KKPA seluas 1.393 hektare dengan jumlah anggota 690 dengan begitu total luas seluruh kebun KKPA di Indragiri Hulu adalah 14.223 dan total petani anggotanya sebanyak 7.612 .

Tujuan dari didirikanya Koperasi Perkebunan KKPA adalah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan anggota melalui pengelolaan usaha perkebunan secara baik dan professional. Adapun aktifitas utama koperasi adalah pengelolaan kredit petani anggota, perawatan, proses produksi , distribusi hasil kebun, simpan pinjam, jasa *Land Clearing*, dan penyediaan peralatan, pupuk serta obat-obatan yang diperlukan. Melalui koperasi tersebut masyarakat mendapatkan keistimewaan hak menjual hasil produksinya ke pabrik milik perusahaan yang menjadi mitra dengan harga yang berlaku. Koperasi Perkebunan KKPA secara langsung mendapat binaan dari perusahaan inti atau mitra baik dari sisi manajemen organisasi dan pengelolaan kebun.

#### **4.1.2. Bidang Usaha Koperasi**

Guna pencapaian landasan, azas dan tujuan koperasi, Koperasi Perkebunan KKPA secara umum menyelenggarakan kegiatan-kegiatan usaha yang memang berkaitan langsung dengan *core business* dan berkaitan langsung dengan kepentingan anggotanya yaitu:

##### **4.1.2.1. Unit Usaha Perkebunan**

Unit perkebunan merupakan unit terpenting dari seluruh unit usaha yang ada pada Koperasi Perkebunan KKPA. Sebagaimana diketahui Koperasi Perkebunan KKPA adalah koperasi yang kegiatan utamanya bertumpu pada pengelolaan sektor perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh anggota KKPA. Pada unit perkebunan dilimpahkan kewenangan dalam hal pengelolaan kebun dimana yang gugus tugasnya meliputi beberapa bagian yaitu: Produksi, konsolidasi, perawatan, pemupukan, dan pencegahan hama penyakit serta kebakaran lahan.

##### **4.1.2.2. Unit Usaha Jasa Angkutan**

Unit ini mengurus masalah penyediaan kendaraan pengangkut berupa truk yang berguna mengangkut TBS akan dikirim ke pabrik dan juga mengangkut pupuk yang akan didistribusikan kelapangan. Tidak semua Koperasi-KKPA memiliki alat transportasi, bagi Koperasi yang tidak menyediakan alat pengangkut sendiri biasanya koperasi tersebut menggunakan

kendaraan pengangkut melalui jasa sewa kepada pemilik kendaraan pengangkut.

#### 4.1.2.3. Unit Usaha Simpan Pinjam (USP)

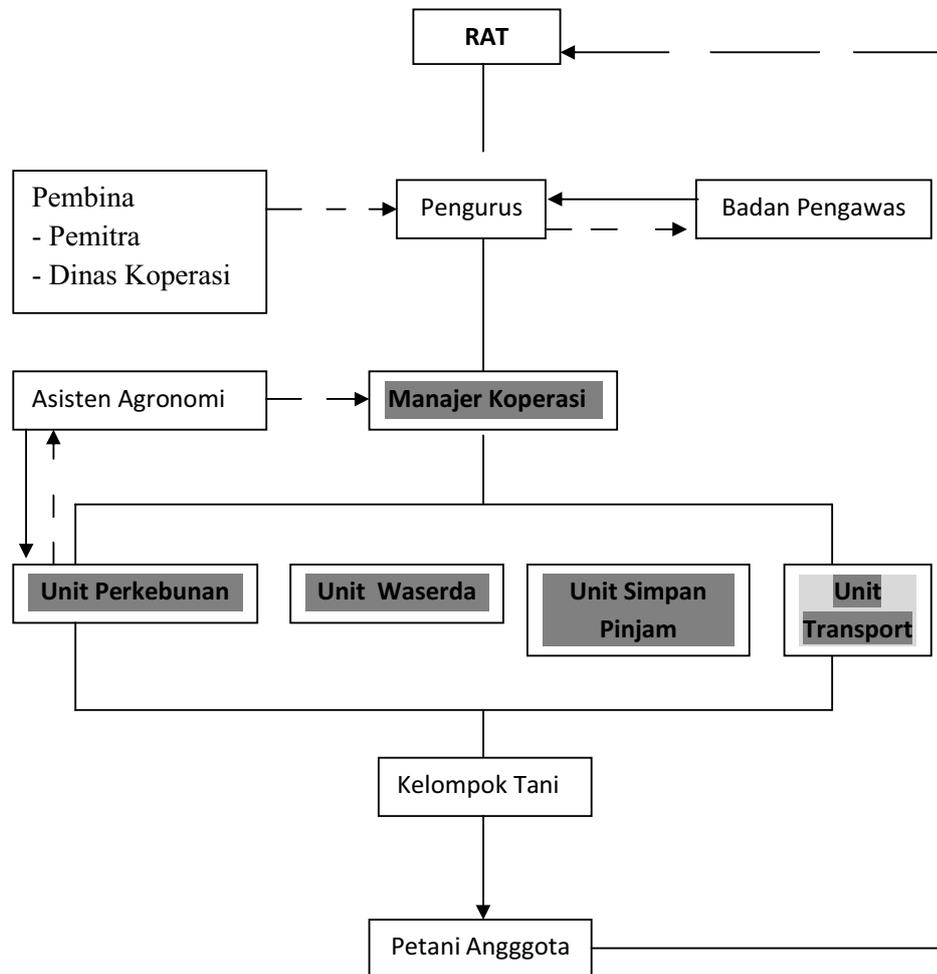
Unit ini kegiatan utamanya adalah melayani jasa simpan pinjam berupa modal kerja kepada para petani anggota. Adapun dana yang digunakan untuk menjalankan usaha ini selain bekerja sama dengan Bank Riau, sebagian modalnya adalah SHU yang tidak dibagikan kepada anggota dan dana tersebut diputar kembali melalui Unit Usaha Simpan Pinjam.

#### 4.1.2.4. Unit Usaha Waserda

Unit waserda merupakan unit usaha yang menyediakan bahan kebutuhan sehari-hari dan juga peralatan perkebunan yang dibutuhkan anggota khususnya dan masyarakat umumnya. Dari 17 Koperasi-KKPA belum semua koperasi memiliki unit waserda. Dalam menjalankan kegiatannya unit waserda bermitra dengan sistem waralaba dengan PT. Mandiri Mart sebagai mitra atau pewaralaba.

### **4.1.3. Struktur Organisasi**

Secara umum struktur organisasi dalam Koperasi Perkebunan KKPA adalah seperti terlihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Sumber : Koperasi Perkebunan KKPA

**Gambar 4.1** : Struktur Organisasi Koperasi Perkebunan KKPA

#### 4.1.4. Wewenang dan Tanggung Jawab

##### 4.1.4.1. Rapat Anggota

Rapat Anggota merupakan kolektibilitas suara Anggota sebagai pemilik organisasi dan juga merupakan pemegang kekuasaan tertinggi. Dalam Undang-Undang RI No 17 Tahun 2012, Tentang Perkoperasian Pasal 32 disebutkan bahwa Rapat Anggota menetapkan:

- a. Anggaran Dasar,
- b. Kebijakan umum dibidang organisasi, manajemen dan usaha koperasi,
- c. Pemilihan, pengangkatan dan pemberhentian Pengurus dan Pengawas,
- d. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan koperasi, serta pengesahan laporan keuangan,
- e. Pengesahan pertanggung jawaban pengurus pelaksanaan tugasnya,
- f. Pembagian sisa hasil usaha dan pengabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

#### 4.1.4.2. Badan Pengawas

Badan pengawas adalah orang-orang yang mengadakan pengawasan terhadap kebijakan pengurus dan dapat memberi saran-saran demi kemajuan ekonomi. Hubungan kerja antara pengawas dan pengurus adalah hubungan konsultatif secara timbal balik. Hubungan pengawas dengan menejer bersifat koordinatif, sehingga pengawas tidak boleh secara langsung memeriksa tugas-tugas menejer dan karyawan bawahanya, kecuali dengan persetujuan pengurus.

#### 4.1.4.3. Pengurus

Pengurus merupakan wakil dari Anggota yang dipilih dalam Rapat Anggota yang dari dan oleh Anggota untuk menjalankan/mewakili Anggota dalam menjalankan perusahaan koperasi. Pengurus bertanggung jawab mengenai segala kegiatan pengelolaan koperasi dan usahanya kepada Rapat Anggota. Sebagai pihak yang dipercaya oleh Rapat Anggota untuk menjalankan roda organisasi dan bisnis, maka Pengurus wajib melaksanakan harapan dan amanah yang diterima dari Anggota dalam Rapat Anggota. Pengurus harus mampu menjabarkan kehendak Anggota dalam program kerja yang lebih teknis.

#### 4.1.4.5. Manajer

Manajer adalah adalah pimpinan dari karyawan koperasi yaitu orang yang diberi kewenangan dan kuasa untuk mengelola dan melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan bertanggung jawab pada pengurus koperasi. Pada kenyataannya, kinerja manajer pada Koperasi Perkebunan KKPA menjadi sangat penting karena manajer koperasi merupakan aktor utama dari pergerakan roda organisasi yang menjalankan kativitas vital koperasi berupa semua aktifitas operasional dari keberadaan Koperasi Perkebunan KKPA.

#### 4.1.4.6. Karyawan

Karyawan koperasi adalah orang-orang yang bekerja dan diberi imbalan sesuai dengan prinsip ketenagakerjaan yang berlaku pada lembaga usaha. Karyawan pada Koperasi Karyawan KKPA meliputi beberapa bagian yaitu:

- a. Bagian Unit Perkebunan yang bertanggung jawab mengkoordinir pada segala aspek dan aktifitas perkebunan.
- b. Bagian Waserda yaitu karyawan yang bertugas mengelola Waserda.
- c. Bagian Transportasi yang mengurus segala hal berkaitan dengan transportasi.
- d. Bagian Simpan Pinjam yaitu karyawan yang melayani kegiatan jasa simpan pinjam.

#### 4.1.4.7. Asisten Agronomi

Merupakan personil setingkat *supervisor* (Menejer Divisi) yang ditugaskan atau ditempatkan pada masing-masing Koperasi Perkebunan KKPA. Adapun lingkup kerjanya meliputi pengawasan dan pembinaan terhadap karyawan koperasi dalam hal pengelolaan perkebunan yang memang pada dasarnya seorang asisten agronomi adalah seorang ahli dibidang pengelolaan perkebunan khususnya pengelolaan perkebunan kelapa sawit.

#### 4.1.5. Penyebaran Kuesioner

Sesuai dengan kriteria sampel yang sudah ditentukan, pada penelitian ini sampel yang diteliti berjumlah 66 orang karyawan yang bekerja pada 6 Koperasi KKPA. Sebaran kuesioner penelitian pada Koperasi Perkebunan KKPA yang dijadikan sampel dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2:**  
**Penyebaran Kuesioner**

No	Nama Koperasi	Jabatan karyawan				Jumlah
		Manajer	Ka. Unit	Pengawas	Karyawan Lain	
1	KUD Hidup Baru	1	2	2	4	9
2	KUD Usaha Manunggal	1	3	2	6	12
3	Kopsa Sejahtera	1	2	2	4	9
4	KUD Rahayu Makmur	1	2	2	4	9
5	KUD Karya Bersama	1	3	2	6	12
6	KUD Milik Bersama	1	4	3	7	15
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>66</b>
<b>Kuesioner yang kembali</b>						<b>53</b>
<b>Kuesioner yang bisa diteliti</b>						<b>48</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden ada 66 reponden, dari seluruh kuesioner yang disebarakan, yang kembali ada 53 keusioner, kuesioner yang dapat dianalisis ada 48 kuesioner, sedangkan sisanya sebanyak 5 kuesioner tidak dapat dianalisis karena jawaban dalam kuesioner tersebut tidak lengkap.

#### 4.1.6. Bentuk-bentuk Pelatihan Yang Mendukung Kinerja Karyawan Koperasi

**Tabel 4.3 :**  
Bentuk-bentuk Pelatihan untuk Karyawan Koperasi Perkebunan KKPA

No	Bentuk Pelatihan	Pemberi Pelatihan
1	Pelatihan penanggulangan kebakaran	Perusahaan Mitra
2	Pelatihan Analisa daun	Perusahaan Mitra
3	Pelatihaan Aplikasi Pemupukan	Perusahaan Mitra
4	Pelatihan Penanganan TBS	Perusahaan Mitra
5	Pelatihan Menejemen perkebunan	Perusahaan Mitra
6	Pelatihan Menejemen Koperasi	Dinas Koperasi
7	Pelatihan Akuntansi Koperasi	Dinas Koperasi
8	Pelatihan Operasional USP	Bank Riau
9	Pelatihan Operasional Waserda	Mandiri Mart
10	Pelatihan penanggulangan serangan ulat pompong dan ulat api	Perusahaan Mitra

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.3 memberikan gambaran bahwa pelatihan-pelatihan lebih banyak dilakukan oleh pihak perusahaan pemitra bila dibandingkan dengan pelatihan yang diberikan pihak dinas koperasi dan pihak lain. Hal ini bisa di maklumi karena Koperasi Perkebunan KKPA memang berkecimpung dalam pengelolaan perkebunan plasma, oleh karena itu, karakteristik pekerjaanya dan pemberian pelatihan lebih banyak porsinya

pada masalah- teknis dan non teknis perkebunan meskipun masalah manajemen koperasi juga tidak kalah penting

#### 4.1.7. Bentuk-bentuk Kompensasi yang Diterima Karyawan

**Tabel 4.4 :**  
Kompensasi yang di Terima Karyawan

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji Pokok/Tetap
2	Tunjangan Hari Raya (THR)
3	Cuti hari libu dan Keadaan Tertentu
4	Lembur
5	Bonus Ahir Tahun
6	Jamsostek
7	Penghargaan

Sumber; Data primer yang diolah

Pada tabel 4.3 tersebut memberikan gambaran mengenai ragam kompensasi yang sudah diterima oleh karyawan yang berupa; gaji pokok/tetap, THR, cuti tahunan atau cuti karena keadaan tertentu, lembur, bonus di ahir tahun, Jamsostek dan penghargaan.

## 4.2. Gambaran Umum Responden

### 4.2.1. Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum karateristik responden karyawan Koperasi KKPA berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur 31 – 40 tahun yaitu sebesar 24 orang atau 50,00% dari jumlah sampel. Responden berumur 20 – 30 tahun sejumlah 12 orang atau sebesar 25,00% dari jumlah

sampel. Sedangkan responden berumur diatas 50 tahun sebanyak 7 orang atau 14,58% dari jumlah sampel. Dan responden berumur 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang atau 10,42% dari jumlah sampel keseluruhan.

**Tabel 4.5 :**  
Sebaran Responden Karyawan Koperasi KKPA  
Berdasarkan Usia di Kabupaten Indragiri, Tahun 2013

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	
		Orang	Persentase
1.	20 - 30	12	25,00 %
2.	31 - 40	24	50,00 %
3.	41 - 50	5	10,42 %
4.	> 50	7	14,58 %
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

#### 4.2.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum karakteristik responden karyawan Koperasi Perkebunan KKPA berdasarkan umur dapat dilihat pada table 4.6.

**Tabel 4.6 :**  
Sebaran Responden Karyawan Koperasi KKPA  
Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kabupaten Indragiri, Tahun 2013

No.	Responden	Jumlah Responden	
		Orang	Persentase
2.	SLTA/Sederajat	33	68,75%
3.	Diploma	7	14,58%
4.	Sarjana	8	16,67%
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.6. tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari 48 responden adalah berjenjang pendidikan SMA, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 68,75%, delapan orang atau sebesar 16,67% adalah

responden sarjana, sedangkan responden berjenjang pendidikan Diploma berjumlah 7 orang atau sebesar 14,58%.

#### 4.2.3. Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Gambaran umum karakteristik responden karyawan Koperasi KKPA berdasarkan besaran gaji dapat dilihat pada table 4.7.

**Tabel 4.7 :**  
Sebaran Responden Karyawan Koperasi KKPA Berdasarkan Besaran Gaji di Kabupaten Indragiri, Tahun 2013

No.	Besaran Gaji (Rp)	Jumlah Responden	
		Orang	Persentase
1	< 1.500.000	0	0 %
2.	1.500.000 – 2.000.000	28	58,33%
3.	2.000.000 – 2.500.000	16	33,33%
4.	2.500.000 <	4	8,33%
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4.7. tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari responden adalah bergaji diantara Rp 1.500.000 – Rp 2.000.000 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 58,33%, responden bergaji Rp 2.000.000 – Rp 2.500.000 berjumlah 12 orang atau sebesar 33,33%, sedangkan 4 orang atau sebesar 8,33% adalah responden bergaji diatas Rp 2.500.000.

### 4.3. Uji Kualitas Data

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang kita gunakan mampu

mengukur apa yang kita ukur dan bukan mengukur yang lainnya. Uji validitas data didapat dengan melihat nilai-nilai *pearson correlation*. Uji validitas tersebut dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* signifikan pada 0,01 (tanda \*\*) dan 0,05 (tanda \*).

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di bawah ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki validitas konstruk. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan tersebut dapat diolah lebih lanjut untuk analisis data.

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran *outputSPSS* uji validitas. Berikut adalah hasil dari proses uji validitas:

**TABEL 4.8 :**  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Pelatihan	P1	0,684**	0,000	Valid
	P2	0,823**	0,000	Valid
	P3	0,689**	0,000	Valid
	P4	0,652**	0,000	Valid
	P5	0,625**	0,000	Valid
	P6	0,785**	0,000	Valid
	P7	0,363*	0,011	Valid
	P8	0,346*	0,016	Valid
	P9	0,469**	0,001	Valid
Kompensasi	P1	0,473**	0,001	Valid
	P2	0,582**	0,000	Valid
	P3	0,357*	0,013	Valid
	P4	0,394**	0,006	Valid
	P5	0,701**	0,000	Valid
	P6	0,608**	0,006	Valid
	P7	0,507**	0,000	Valid
	P8	0,571**	0,000	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
	P 9	0,407**	0,004	Valid
	P10	0,491**	0,000	Valid
	P11	0,530**	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	P1	0,514**	0,000	Valid
	P2	0,462**	0,001	Valid
	P3	0,593**	0,000	Valid
	P4	0,505**	0,000	Valid
	P5	0,586**	0,000	Valid
	P6	0,710**	0,006	Valid
	P7	0,633**	0,000	Valid
	P8	0,703**	0,000	Valid
	P9	0,745**	0,000	Valid
	P10	0,451**	0,001	Valid
	P11	0,680**	0,000	Valid
	P12	0,519**	0,000	Valid
	P13	0,587**	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

#### 4.3.2. Uji reliabilitas.

Reliabilitas atau keandalan data merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Perhitungan pengujian reliabilitas dilakukan untuk setiap butir pertanyaan.

Maksud dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama. Hasil uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih

dari atau sama dengan 0,6 yang berarti bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian telah teruji reliabilitasnya.

**Tabel 4.9 :**  
*Reliability Statistics*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based Unstandardized Items</i>
Pelatihan	0,797	0,785
Kompensasi	0,710	0,718
Kinerja Karyawan	0,843	0,845

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel, karena nilainya lebih besar atau sama dengan 0,6.

#### 4.4. Analisis Deskriptif

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut. Kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skala yang ditentukan sebagai berikut (Husein Umar, 2010):

1,0 - 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 - 2,60 = Tidak baik

2,61 - 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

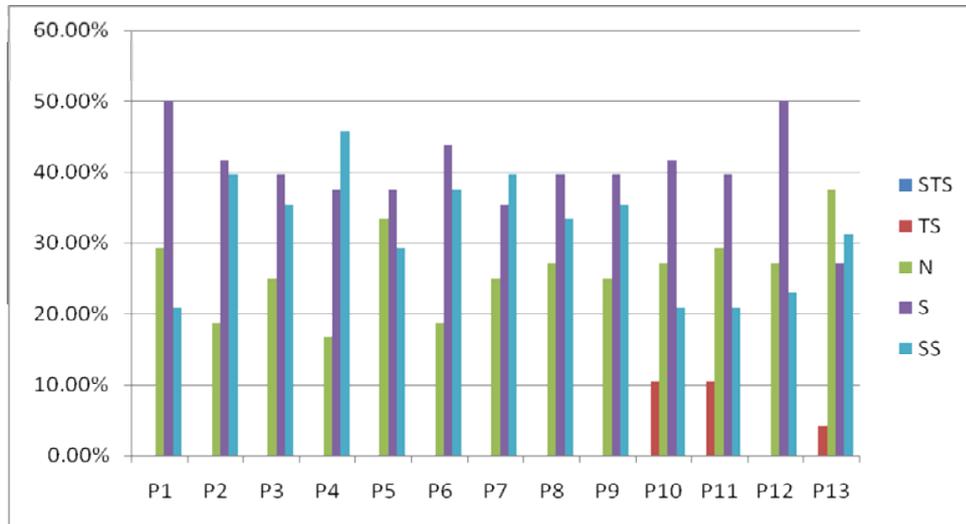
4,21 - 5,00 = Sangat baik

#### 4.4.1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan indikator-indikator variabel kinerja karyawan, maka responden diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan tentang indikator-indikator tersebut, yang terdiri dari 13 (tiga belas) pernyataan. Tabel 4.9 berikut ini hasil uji deskriptif masing-masing indikator variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.10 :**  
Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
1	Standar kerja	48	3.92	0.710	3	5
2	Ketepatan waktu	48	4.21	0.743	3	5
3	Keakuratan	48	4.10	0.778	3	5
4	Target kerja	48	4.29	0.743	3	5
5	Volume pekerjaan	48	3.96	0.798	3	5
6	Pekerjaan penting	48	4.19	0.734	3	5
7	Waktu kerja	48	4.15	0.799	3	5
8	Terlambat kerja	48	4.06	0.783	3	5
9	Sesuai jadwal	48	4.10	0.778	3	5
10	Tugas lain	48	3.73	0.917	2	5
11	Tanggung jawab	48	3.71	0.922	2	5
12	Kesungguhan bekerja	48	3.96	0.713	3	5
13	Hasil kerja	48	3.85	0.922	2	5



**Gambar 4.2** : Grafik frekwensi variable kinerja karyawan  
(sumber: Data kuesioner)

Pada tabel 4.10 dan gambar grafik 4.2. memberikan gambaran tentang indikator-indikator kinerja karyawan berdasarkan tanggapan para responden, yaitu:

1. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 50.00 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 20.83 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Adapun nilai *Mean* yang diperoleh adalah diatas nilai minimum yaitu 3.92. Dengan demikian satandara kerja berada pada kategori “cukup baik”.

2. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pekerjaan yang dilakukan tepat waktu”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 41.67 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 39.58 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 4.21 berada pada kategori “ baik”
3. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pekerjaan yang dilakukan akurat”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 39.58 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 35.42 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 4.10. Keakuratan kerja berada pada kategori “baik”.
4. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Target kerja yang telah ditetapkan berhasil dicapai”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 37.50 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 45.83 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang

diperoleh adalah 4.29. Dengan demikian target kerja masuk pada kategori “sangat baik”.

5. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan standar dan harapan atasan”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 37.50 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 29.17 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.96. Dengan demikian standar kerja dapat diketahui dalam kategori “baik”.
6. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Mendahulukan pekerjaan penting”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 43.75 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 37.50 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 4.19. Dengan demikian indikator ini masuk dalam kategori “baik”
7. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Fokus dan jarang bergurau pada waktu kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah

responden, yaitu 35.42 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 39.58 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai mean yang diperoleh adalah 4.15. Bekerja dengan fokus masuk dalam kategori “baik”.

8. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Tidak pernah terlambat masuk kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 39.58 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 33.33 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 4.06. Pada indikator ini kinerja karyawan masuk dalam kategori “baik”.
9. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pekerjaan selesai sesuai jadwal”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 39.58 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 35.42 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 4.10. Kinerja karyawan pada indikator ketepatan sesuai jadwal masuk dalam kategori “baik”.
10. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Mampu mengerjakan tugas – tugas

yang berkaitan dengan pekerjaan”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 41.67 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 20.83 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai mean yang diperoleh adalah 3.73. Indikator kemampuan mengerjakan tugas masuk dalam kategori “baik”.

11. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Tidak membebankan kepada orang lain pekerjaan yang jadi tanggung jawab pribadi”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 39.58 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 20.83 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.71. Indikator tanggung jawab masuk dalam kategori “baik”.

12. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Bekerja bersungguh-sungguh”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 50.00 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 22.92 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak

Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.96. Indikator kesungguhan kerja masuk dalam kategori “baik”.

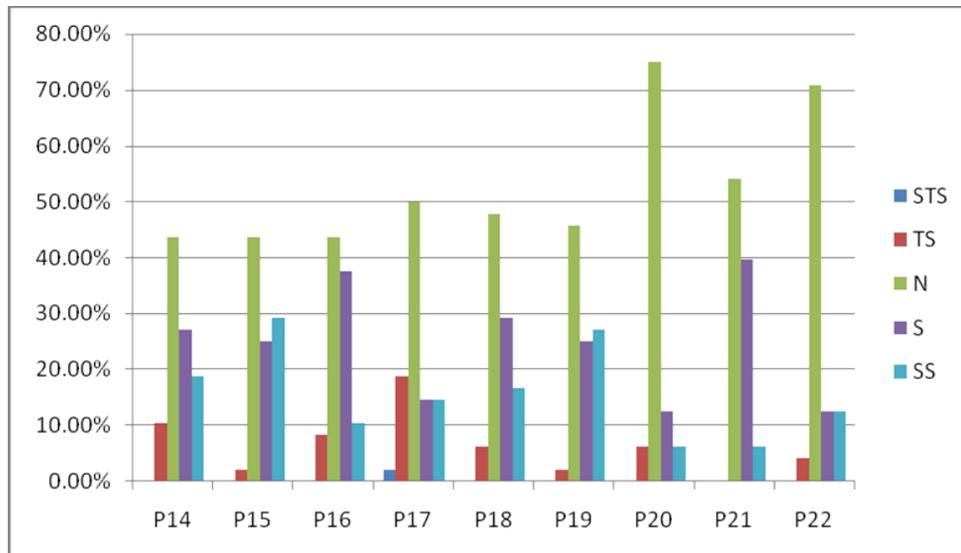
13. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Hasil kerja bisa dipertanggung jawabkan”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 27.08 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 31.25 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai mean yang diperoleh adalah 3,85. Indikator komitmen kerja masuk kategori “baik”

#### **4.4.2. Deskripsi Variabel Pelatihan**

Berdasarkan indikator-indikator variabel pelatihan, maka responden diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan tentang indikator-indikator tersebut, yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan. Tabel 4.10 berikut ini deskripsi hasil survei masing-masing indikator variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.11 :**  
Hasil Uji Deskriptif Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
1	Peningkatan pengetahuan secara berkala	48	3.54	0.922	2	5
2	Kesesuaian dengan kebutuhan kerja	48	3.81	0.891	2	5
3	Peningkatan ketrampilan kerja	48	3.5	0.799	2	5
4	Kesesuaian dengan iklim Suasana kerja	48	3.21	0.988	1	5
5	Ketrampilan baru	48	3.56	0.848	2	5
6	Pembelajaran memecahkan masalah	48	3.77	0.881	2	5
7	Berinteraksi dan berkomunikasi	48	3.19	0.641	2	5
8	Pegembangan pengetahuan	48	3.52	0.618	3	5
9	Memunculkan ide-ide	48	3.33	0.753	2	5



**Gambar 4.3:** Grafik frekwensi jawaban variable pelatihan

(sumber: Data kuesioner)

Pada tabel 4.11. dan gambar grafik 4.3. memberikan gambaran tentang indikator-indikator pelatihan berdasarkan tanggapan para responden, yaitu:

1. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pemberian pelatihan dalam upaya peningkatan pengetahuan secara berkala” sudah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 43.75 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 27.08 % dan Sangat Setuju (SS) 18.75%, sedangkan sisanya menyatakan Tidak Setuju (TS) 10,42%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.54. Pelatihan secara berkala masuk dalam kategori “baik”.
2. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Ada pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk kesesuaian dengan kebutuhan kerja” sudah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 43.75 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 25.00 % dan Sangat Setuju (SS) 29.17%, sedangkan sisanya menyatakan Tidak Setuju (TS) 2,08%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.81. Pada indikator ini masuk dalam kategori “baik”.
3. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pelatihan yang dilaksanakan berhubungan dengan peningkatan keterampilan kerja” sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan

Netral (N) yaitu 43.75 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 37.50 % dan Sangat Setuju (SS) 10.42%, sedangkan sisanya menyatakan Tidak Setuju (TS) 8,33%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.50. Pada indicator ini masuk dalam kategori “baik”.

4. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk kesesuaian dengan iklim suasana kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 50.00% dan untuk pernyataan Setuju (S) 14.58 % dan Sangat Setuju (SS) 14.58%, sedangkan sisanya menyatakan Tidak Setuju (TS) 18,75% serta 2.08% menyatakan sangat tidak setuju (STS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.21. Pada indicator ini masuk kedalam kategori “cukup baik”.
5. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Pelatihan untuk pekerjaan dengan ketrampilan baru”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 47.92 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 29.17 % dan Sangat Setuju (SS) 16.57%, sedangkan sisanya menyatakan Tidak Setuju (TS) 6,25%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.56. Pada indicator variable ini termasuk dalam kategori “baik”.
6. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Pelatihan yang di lakukan sangat

bermanfaat dalam proses pembelajaran memecahkan masalah”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 25.00 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 27.08 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.77. Pada indikator variabel ini masuk dalam kategori “baik”.

7. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Pelatihan memberikan pengetahuan cara berinteraksi dan berkomunikasi yang benar”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 75.00 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 12.50 % dan Sangat Setuju (SS) 6.25%, sedangkan sisanya menyatakan Tidak Setuju (TS) 6,25%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.19. Pada indicator variable ini masuk dalam kategori “ cukup baik”.
8. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Pelatihan memberikan wawasan untuk pengembangan pengetahuan”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 54.17 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 39.58 % dan Sangat Setuju (SS) 6.25%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.52. Pada indicator variable ini masuk dalam kategori “baik”.

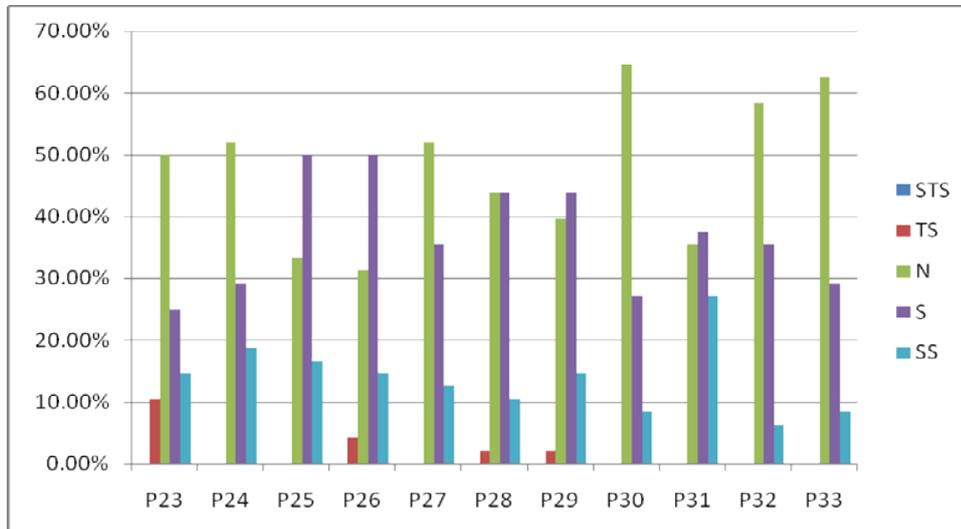
9. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Pelatihan merangsang kreatifitas dan memunculkan ide-ide dalam pekerjaan”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 70.83 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 12.50 % dan Sangat Setuju (SS) 12.50%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.33. Pada indicator variable ini masuk dalam kategori “cukup baik”.

#### **4.4.3. Deskripsi Variabel Kompensasi**

Berdasarkan indikator-indikator variabel kompensasi, maka responden diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan tentang indikator-indikator tersebut, yang terdiri dari 11 (sebelas) pernyataan. Tabel 4.12 berikut ini uji deskriptif masing-masing indikator variabel kompensasi.

**Tabel 4.12 :**  
 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
1	Gaji dengan kebutuhan	48	3.44	0.873	2	5
2	Gaji dengan beban kerja	48	3.67	0.781	3	5
3	Gaji tepat waktu	48	3.83	0.694	3	5
4	Gaji sesuai pendidikan	48	3.75	0.758	2	5
5	Bonus dan target	48	3.6	0.707	3	5
6	Bonus sesuai	48	3.63	0.703	2	5
7	Pengobatan ditanggung	48	3.71	0.743	2	5
8	Cuti	48	3.44	0.649	3	5
9	Hari libur	48	3.92	0.794	3	5
10	Jam kerja	48	3.48	0.618	3	5
11	Kerja lembur	48	3.46	0.651	3	5



**Gambar 4.3** Grafik frekwensi jawaban variable kompensasi  
 (sumber: Data kuesioner)

Pada tabel 4.12. dan gambar grafik 4.3. memberikan gambaran tentang indikator-indikator kompensasi berdasarkan tanggapan para responden, yaitu:

1. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Gaji pokok yang di terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 50.00 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 25.00 % dan Sangat Setuju (SS) 14.58%. sedangkan sisanya 10.42% menyatakan Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.44. Pada indikator variable ini termasuk dalam kategori “baik”.
2. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Gaji pokok yang di terima sebanding dengan beban kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 52.08 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 29.17 % dan Sangat Setuju (SS) 18.75%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.67. Indikator variable ini masuk dalam kategori “baik”.
3. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Gaji atau upah yang terima diberikan tepat waktu”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 50.00 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 16.67 %

untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.83. Indikator variabel ini masuk dalam kategori “baik”.

4. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Gaji atau upah yang di terima sesuai dengan jenjang pendidikan”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 50.00 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 14.58 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.75. Indikator variabel ini masuk dalam kategori “baik”.
5. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Mendapat bonus ketika target pekerjaan tercapai”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 52.08 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 35.42 % dan Sangat Setuju (SS) 12.50%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.36. Indikator variable ini masuk pada kategori “baik”.
6. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Diberi bonus atas suatu kegiatan transaksi yang menguntungkan sesuai dengan yang di harapkan”.

Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 43.75 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 10.42 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.63. Indikator variabel ini masuk pada kategori “baik”.

7. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Biaya pengobatan apabila sakit ditanggung”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 43.75 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 14.58 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.71. Indikator variabel ini masuk pada kategori “baik”.

8. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Ada cuti yang diberikan tiap Tahun”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 64.58 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 27.08 % dan Sangat Setuju (SS) 8.33%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.44. Indikator variable ini masuk pada kategori “baik”.

9. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan bahwa “Diberi libur pada saat hari libur”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) yang apabila ditotal melebihi setengah jumlah responden, yaitu 37.50 % untuk pernyataan Setuju (S) dan 27.08 % untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), sedangkan sisanya menyatakan Netral (N) atau Tidak Setuju (TS). Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.92. Indikator variabel ini masuk pada kategori “ baik”.
10. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Jam kerja sesuai dan diatur dengan baik”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 58.33 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 35.42 % dan Sangat Setuju (SS) 6.25%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.48. Indikator variabel ini masuk pada kategori “baik”.
11. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden menilai/menyatakan mereka ragu atau tidak tahu pasti bahwa “Kerja lembur di hargai dengan pantas dan sesuai”. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan Netral (N) yaitu 62.50 % dan untuk pernyataan Setuju (S) 29.17 % dan Sangat Setuju (SS) 8.33%. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.46. Indikator variabel ini masuk pada kategori “baik”.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dihitung menggunakan model regresi, yaitu regresi berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA.

**Tabel 4.13 :**  
Analisis Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t-hitung	Sig
constant	16,763			
Pelatihan	0,602	0,451	3,585	0,001
Kompensasi	0,414	0,275	2,185	0,034
F Statistik	12,225			
Prob (F-stat)	0,000			

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.13. tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,451 X_1 + 0,275 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan Koperasi KKPA

X<sub>1</sub> : Pelatihan

X<sub>2</sub> : Kompensasi

Artinya adalah sebagai berikut:

- Koefisien Regresi X<sub>1</sub> (pemberian pelatihan pada karyawan) memiliki nilai positif sebesar 0,451 artinya semakin tinggi intensitas pelatihan

- (X1), hal ini akan selalu diikuti oleh semakin baik pula kinerja karyawan Koperasi KKPA.
- b. Koefisien Regresi X2 (pemberian kompensasi) memiliki nilai positif sebesar 0,275 artinya semakin baik atau tinggi pemberian kompensasi (X2), hal ini akan selalu diikuti oleh semakin baik pula kinerja karyawan Koperasi KKPA.

#### **4.5.1. Uji Signifikansi Nilai t**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana terpapar dalam Tabel 4.13. diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang digambarkan dengan nilai koefisien sebesar 0,451 dengan Sig sebesar 0,001. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, nampak bahwa nilai probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05. Berpijak pada data hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa pada taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95%, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA. Itu berarti hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” diterima.

Nilai koefisien pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang digambarkan dengan nilai koefisien sebesar 0,275 dengan Sig sebesar 0,034. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, nampak bahwa nilai probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05. Berpijak pada data hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa pada taraf signifikansi

0,05 atau taraf kepercayaan 95%, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA. Itu berarti hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” diterima.

#### **4.5.2. Uji Signifikansi Nilai F**

Tabel 4.13 menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,225 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  (5%), berarti secara simultan variabel independen yaitu pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan “Secara bersama-sama intensitas pelatihan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” diterima.

#### **4.5.3. Pengujian Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )**

Pengujian kontribusi pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ), namun karena model regresi dalam penelitian ini memiliki lebih dari dua variabel independen, maka akan digunakan Adjusted  $R^2$  sebagai koefisien determinasi. Semakin tinggi Adjusted  $R^2$  akan semakin baik bagi model regresi, karena variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen lebih besar.

**Tabel 4.14 :**  
Hasil pengujian Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593(a)	.352	.323	5.035

Tabel 4.14. Menunjukkan Nilai *adjusted R square* sebesar 0,323 ini menjelaskan bahwa 32,3% variasi kinerja karyawan koperasi KKPA dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu; pelatihan dan kompensasi, serta sisanya sebesar 67,7% dijelaskan variabel lain di luar model yang diteliti.

#### 4.6. Pembahasan

##### 4.6.1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan karyawan koperasi KKPA

Pelatihan pada karyawan Koperasi Perkebunan KKPA secara umum sudah dilaksanakn dengan intensitas yang baik. Pelatihan yang diberikan berdasarkan kebutuhan yang ditetapkan oleh perusahaan, adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan. Bentuk-bentuk pelatihan karyawan seperti terlihat pada tabel 4.2. Hanya saja, setiap kegiatan pasti menghadapi kendala dan masalah, perbedaan tingkat kecerdasan, tingkat pendidikan dan keterbatasan karyawan dalam menyerap materi

dan pengetahuan pada pelatihan yang diberikan menyebabkan hasil dari pelatihan pada karyawan berupa praktek dalam pekerjaan terkadang masih belum maksimal. Namun begitu, berdasarkan pengamatan dilapangan dan wawancara yang dilakukan penulis pada sebagian karyawan, bisa disimpulkan bahwa, secara umum pelatihan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi KKPA. Ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah intensitas pelatihan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Khairul (2008) yang mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis sehingga dalam penerapannya keterampilan dan kecakapan karyawan menjadi semakin baik dan pada akhirnya tuntutan pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan berupa pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan menjadi lebih cepat. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2005) bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik saat ini dan kinerja di masa mendatang. Lebih lanjut dikatakan di dalam pelatihan, seorang pegawai atau karyawan dilatih secara sistematis agar tingkah lakunya atau ketrampilan dan kecakapan berubah ke arah yang lebih baik

sehingga target pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan tujuan organisasi.

Pelatihan memberikan manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberikan pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan ketrampilan para karyawan, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer pengetahuan. Lebih spesifik, pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, professional karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan akan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

#### **4.6.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA**

Pada kenyataannya, karyawan Koperasi KKPA mendapat tuntutan kerja yang tinggi. Kondisi dan situasi kerja yang demikian selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dalam hal pemberian kompensasi pada karyawan. Atas dasar tuntutan kerja yang professional tersebut, pemberian kompensasi pada karyawan Koperasi Perkebunan KKPA berupa besaran gaji pokok/bulanan dan bentuk-bentuk kompensasi yang lainnya, secara jelas dan transparan sudah ditetapkan melalui perjanjian yang dilakukan dalam kontrak kerja yang dilakukan antara

calon karyawan dan pengurus masing-masing koperasi. Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan pada koperasi sampel dapat diambil kesimpulan bahwa, kompensasi yang diberikan pada karyawan merupakan salah satu faktor pemicu gairah kerja karyawan, dimana semakin baik koperasi memberikan kompensasi hali itu akan memacu kinerja lebih baik.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan menunjukkan bahwa, 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 koperasi KKPA. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) 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. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. 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. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

#### **4.6.3. Pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Perkebunan KKPA**

Program pelatihan dan pengembangan yang baik dan sistem kompensasi yang baik adalah cermin keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pihak karyawan dengan pihak koperasi dan sebaliknya. Keseimbangan antara hak yang diterima karyawan dengan kewajiban karyawan dan hak koperasi dengan kewajiban koperasi akan termanifestasi kedalam bentuk kinerja karyawan yang baik dan koperasi yang berprestasi. Pada Koperasi Perkebunan KKPA keseimbangan antara tuntutan kerja yang profesional dengan kompensasi yang sesuai dan seimbang telah diupayakan dan dilaksanakan meski dalam prakteknya hal itu bukanlah mudah, bagaimanapun koperasi bukanlah perusahaan bisnis yang murni berorientasi profit, sehingga diperlukan

pemahaman dan pengertian kedua belah pihak yaitu pengurus dan karyawan koperasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa hipotesis yang menyebutkan “Secara bersama-sama intensitas pelatihan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” diterima. Artinya, semakin tinggi pelatihan dan kompensasi akan selalu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan koperasi KKPA. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan Alamsyah (2007) yang menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya temuan penelitian Soesatyo (2005) yang menyimpulkan bahwa secara simultan ada hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel persepsi keadilan eksternal, persepsi keadilan internal, dan persepsi keadilan individu dengan kepuasan kompensasi finansial langsung; variabel kepuasan kompensasi finansial tak langsung; maupun dengan variabel kepuasan kompensasi non finansial. Variabel kepuasan kompensasi finansial langsung, kepuasan kompensasi finansial tak langsung, dan kepuasan kompensasi non finansial secara simultan juga terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian pelatihan dan kompensasi yang memadai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tepat kesesuaian antara

beban kerja dan tanggung jawab terhadap pelatihan dan kompensasi yang diperoleh, maka semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga menghasilkan prestasi kerja dalam perusahaan, dan tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktivitasnya.