

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi pada Trax FM Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:
JANUARIUS PERMADI
NIM. 12010112140052

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Januarius Permadi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140052
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / S1 Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Trax FM Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 10 Agustus 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Januarius Permadi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140052
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / S1 Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Trax FM Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 25 Agustus 2016

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E, M.Si (.....)
3. Dr. Suharnomo, S.E, M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, JANUARIUS PERMADI, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi pada Trax FM Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, maka baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima

Semarang, 10 Agustus 2016

Yang membuat pernyataan,

(Januarius Permadi)

NIM. 12010112140052

MOTTO

“Hard work beats talent
when talent fails to work hard.”

(Kevin Durant)

Every day of my life,
I’m trying to find a different way
to get better”

(Ray Lewis)

“And why do we fall?
So we can learn
to pick ourselves up”

(Thomas Wayne)

*Sebuah persembahan untuk orang tua tercinta,
Bapak Alexius Saryono dan Ibu Linda Budiman
atas segala yang telah diberikan.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, begitu juga dengan pelatihan. Pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, sehingga kinerja yang dimiliki juga akan meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Trax FM Semarang dengan jumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan PLS (Partial Least Square).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang. Variabel pelatihan kerja dan kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Trax FM Semarang. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan kerja dan kompensasi hanya memberikan kontribusi sebesar 17% terhadap variasi yang terjadi pada motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employees Performance in an organization is influenced by many factors, including job training, compensation and motivation. Employees who receive compensation as expected will motivate employees to increase their performance, as well as training. Training appropriate to the job will enhance the ability of the employee, so that the performance owned will also increase.

The purpose of this study was to determine the effect of job training and compensation to employee performance with work motivation as an intervening variable. The population in this study are employees of Trax FM Semarang with the number 35. This study uses data analysis using PLS (Partial Least Square).

The results of this study indicate that job training and compensation have no effect on employee performance Trax FM Semarang. Compensation and job training also have no impact on employee motivation Trax FM Semarang. Work motivation variable influence on employee performance. Variable job training, compensation and motivation to contribute 41.3% of the variation occurred in the performance of employees, while variable job training and compensation contributed only 17% of the variation that occurs in employee motivation.

Keywords: Job Training, Compensation, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Trax FM Semarang)” dapat terselesaikan dengan baik.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dilakukan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, diucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Secara khusus, diucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, Bapak Alexius Saryono dan Ibu Linda Budiman atas dukungan, doa, kasih sayang, perhatian dan motivasi yang diberikan.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro sekaligus Dosen Penguji atas segala saran serta bimbingan yang membangun penulis.
3. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang dengan teliti dan sabar dalam memberikan masukan demi tersempurnanya skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan S.E selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, saran, serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Dr. H. Susilo Toto Rahardjo, S.E, M.T, selaku Dosen Wali yang membimbing sejak awal hingga akhir studi.

6. Erika Prabawati, selaku kakak yang selalu setia memberikan semangat dan dukungan dengan berbagai cara.
7. Anastasia Putri, yang selalu dengan sabar dan setia menemani dan memberikan semangat.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan banyak bantuan selama masa studi.
10. Seluruh karyawan Trax FM Semarang sebagai responden sekaligus teman yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman Diponegoro Flag Football dan Manajemen 2012 yang selalu menghibur penulis di saat jenuh.
12. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, atas segala bantuan, dukungan, semangat, dan doa yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini disadari masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun bagi pengembangan skripsi ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 10 Agustus 2016

Penulis,

(Januarius Permadi)

NIM. 12010112140052

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Pelatihan	15
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	15
2.1.1.2 Penilaian Pelatihan	16
2.1.1.3 Metode Pelatihan	17
2.1.1.4 Tujuan Pelatihan	20
2.1.1.5 Proses Pelatihan	22
2.1.2 Kompensasi	23
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	23
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi	23
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi	24
2.1.3 Motivasi	25
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	25
2.1.3.2 Teori Motivasi	27
2.1.4 Kinerja Karyawan	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.1.4.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	29
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	36

2.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan	37
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	39
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.5 Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	42
3.1.1 Variabel Penelitian	42
3.1.2 Variabel Operasional	43
3.2 Jenis dan Sumber Data	46
3.3 Sampel	46
3.4 Metode Pengumpulan Data	47
3.5 Metode Analisis	48
3.5.1 Pengukuran Model	49
3.5.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	50
3.5.3 Model Analisis	51
3.5.4 Pengujian Hipotesis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	52
4.1.1 Lokasi Perusahaan	52
4.1.2 Deskripsi Responden	52
4.1.2.1 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Bidang Pekerjaan	53
4.1.2.2 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Penghasilan per Bulan	55
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Analisis Deskriptif	57
4.2.1.1 Variabel Pelatihan Kerja	57
4.2.1.2 Variabel Kompensasi	59
4.2.1.3 Variabel Motivasi Kerja	60
4.2.1.4 Variabel Kinerja Karyawan	62
4.2.2 Outer Model (Model Pengukuran)	64
4.2.2.1 Convergent Validity	64
4.2.2.2 Discriminant Validity	67
4.2.2.3 Uji Reliabilitas	68
4.2.3 Inner Model (Model Struktural)	69
4.2.3.1 R-Square	70
4.2.3.2 Uji Hipotesis	71
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan	72
4.3.2 Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan	73
4.3.3 Hubungan pelatihan kerja dengan motivasi kerja	74
4.3.4 Hubungan kompensasi kerja dengan motivasi kerja	75
4.3.5 Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan	76

BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Keterbatasan Penelitian	80
5.3 Saran	80
5.3.1 Implikasi Kebijakan	80
5.3.2 Saran Penelitian yang akan Datang	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekap Nilai Review Kinerja Penyiar Tahun 2010 - 2015 Trax FM Semarang	7
Tabel 1.2 Data Golongan dan Peringkat Nilai Kinerja Penyiar Trax FM Semarang	8
Tabel 1.3 Rekap Nilai Review Kinerja Karyawan Non Penyiar Tahun 2010 - 2015 Trax FM Semarang	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Bidang Pekerjaan	54
Tabel 4.2 Klasifikasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Penghasilan per Bulan	56
Tabel 4.3 Hasil jawaban indikator Pelatihan Kerja	58
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Indikator Kompensasi	59
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Indikator Motivasi Kerja	60
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Indikator Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.7 Outer Loading	65
Tabel 4.8 Loading Factor (Modifikasi)	67
Tabel 4.9 Cross Loading	68
Tabel 4.10 Compsite Reliability	69
Tabel 4.11 Cronbrachs Alpha	69
Tabel 4.12 R-Square	71
Tabel 4.13 Path Coefficients	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1 Model Analisis Persamaan Struktural	51
Gambar 4.1 Trax FM Semarang	52
Gambar 4.2 Outer Model.....	65
Gambar 4.3 Outer Model (Modifikasi Pertama)	66
Gambar 4.4 Inner Model	70

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	: KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN B	: TABULASI KUESIONER
LAMPIRAN C	: HASIL UJI RELIABILITAS
LAMPIRAN D	: HASIL ALGORITMA R-SQUARE
LAMPIRAN E	: HASIL UJI HIPOTESIS
LAMPIRAN F	: SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada periode tertentu. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, dan sebagai aset penting sumber daya manusia harus ditingkatkan kinerjanya agar organisasi tersebut dapat berkembang. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Hampir setiap perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap perusahaan mengetahui hasil kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Maka dari itu, diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terdapat standar kinerjanya. Penilaian kinerja ini akan melihat karyawan mana yang masih bekerja dibawah standar yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan demi kelangsungan perusahaan.

Menurut McCormick dan Tiffin (2005) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang pengaruh kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi menurut Hasibuan (2007) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mau kerja sama, kerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Zainal Arifin Noor (2012) mengemukakan, motivasi adalah proses di mana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja (Gitosudarmo, 1990). Motivasi merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan Akmal Umar (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Hasil penelitian Ronny France Youwe dan Achmad Sudiro (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pengelola program pemberdayaan masyarakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola. Penelitian ini mendukung penelitian yang

dikemukakan Bendoly dan Prietula (2008) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yaitu penyelesaian tingkat kerja dan kualitas kerja. Namun menurut Rismawati (2008) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan", menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Menurut Stephen P. Robbins (2002) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Dalam kaitannya pelatihan kerja akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan motivasi, dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan (Dessler, 2010). Heyes dan Stuart (1996) dalam penelitiannya memaparkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa pelatihan karyawan merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2009) karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa pelatihan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan karyawan akan menciptakan inisiatif tertentu bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahaya. Menurut Bernardin dan Russell (1998), pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Ismail dan Zulridah Mohd Noor (2010) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik. Penelitian Elnaga, Dr. Amir., dan Imran, Amin. (2013) yang berjudul "*The Effect of Training on Employee Performance*" mengatakan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun lama untuk bekerja secara efektif. Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi perusahaan yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan akan menciptakan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan dapat berpengaruh signifikan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan,

karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu motivasi bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan kewajiban bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan kompensasi juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan menerapkan sistem kompensasi (Handoko, 2008). Salah satu karakteristik yang harus dimiliki sistem kompensasi adalah kemampuannya untuk memotivasi kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

Kompensasi adalah salah satu cara untuk memotivasi karyawan karena kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan akibat prestasi – prestasi yang telah didupakannya, yang kemudian akan membuat karyawan cenderung bertindak untuk mendapatkan prestasi yang sama dikemudian hari. Artinya bahwa kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Surya (2011) dalam penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu

menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Namun menurut Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013) menunjukkan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Ada masalah terkait dengan kinerja karyawan yang dialami oleh Trax FM Semarang. Trax FM Semarang merupakan salah satu unit dari jaringan radio MRA Media Jakarta (Hard Rock FM, I-Radio FM, Cosmopolitan FM, dan Trax FM). Selain itu Trax FM Semarang juga masuk dalam struktur usaha dari media terbesar di Jawa Tengah yaitu Suara Merdeka Group. Trax FM Semarang adalah stasiun radio yang memiliki segmentasi usia 15 – 30 tahun (laki-laki dan perempuan), status ekonomi sosial AB(C+). Trax FM mengusung campaign “Hits Yang Kamu Suka”. Campaign ini diangkat untuk menggambarkan bahwa lagu-lagu yang diputar oleh Trax FM adalah hits terpilih dari berbagai genre yang memang disukai anak muda, mulai dari pop, rock, R&B, hip hop, alternative, dan masih banyak lagi. Trax FM memiliki karyawan total berjumlah 35 orang.

Dalam wawancara yang telah dilakukan terhadap Trax FM Semarang dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan. Masalah yang pertama terkait dengan kinerja karyawan non penyiar, yaitu terdapat staff yang memiliki kinerja yang tidak stabil. Masalah lainnya adalah terjadinya ketidaksesuaian peningkatan kinerja pada karyawan penyiar dari yang sudah ditargetkan, hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan untuk

meningkatkan kinerja. Hal ini juga bersangkutan dengan pelatihan yang dianggap masih kurang dalam proses peningkatan kinerja. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berhasil.

Berikut ini adalah daftar kinerja penyiar di Trax FM Semarang tahun 2010-2015

Tabel 1.1
Rekap Nilai Review Kinerja Penyiar Tahun 2010 - 2015
Trax FM Semarang

No	Nama	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Penyiar 1	110	116	120	118	108	109
2	Penyiar 2	99	103	104	105	101	104
3	Penyiar 3	75	82	84	88	91	94
4	Penyiar 4	75	81	84	88	90	93
5	Penyiar 5	75	81	84	88	90	93
6	Penyiar 6	-	-	78	84	83	88
7	Penyiar 7	-	-	75	75	82	88
8	Penyiar 8	-	-	-	75	79	86
9	Penyiar 9	-	-	-	-	78	85
10	Penyiar 10	-	-	-	-	76	83
11	Penyiar 11	-	-	-	-	-	82
12	Penyiar 12	-	-	-	-	-	80
13	Penyiar 13	-	-	75	79	86	-
14	Penyiar 14	-	-	-	-	75	-
15	Penyiar 15	-	-	76	79	-	-
16	Penyiar 16	-	-	76	78	-	-
17	Penyiar 17	-	-	75	75	-	-
18	Penyiar 18	-	-	76	-	-	-
19	Penyiar 19	75	80	86	-	-	-
20	Penyiar 20	110	114	-	-	-	-
21	Penyiar 21	83	92	-	-	-	-
22	Penyiar 22	83	92	-	-	-	-
23	Penyiar 23	82	88	-	-	-	-
24	Penyiar 24	82	87	-	-	-	-
25	Penyiar 25	80	87	-	-	-	-

Sumber : data HRD Trax FM Semarang 2016

Tabel 1.2
Data Golongan dan Peringkat Nilai Kinerja Penyiari
Trax FM Semarang

No	Nilai	No	Nilai	No	Nilai
	Fair To Good		Good		Good To Very Good
1	75 – 76	16	93.75 – 94.75	31	112.5 – 113.5
2	76.25 – 77.25	17	95 – 96	32	113.75 – 114.75
3	77.5 – 78.5	18	96.25 – 97.25	33	115 – 116
4	78.75 – 79.75	19	97.5 – 98.5	34	116.25 – 117.25
5	80 – 81	20	98.75 – 99.75	35	117.5 – 118.5
6	81.25 – 82.25	21	100 – 101	36	118.75 – 119.75
7	82.5 – 83.5	22	101.25 – 102.25	37	120 – 121
8	83.75 – 84.75	23	102.5 – 103.5	38	121.25 – 122.25
9	85 – 86	24	103.75 – 104.75	39	122.5 – 123.5
10	86.25 – 87.25	25	105 – 106	40	123.75 – 124.75
11	87.5 – 88.5	26	106.25 – 107.25	41	125
12	88.5 – 89.75	27	107.5 – 108.5		
13	90 – 91	28	108.75 – 109.75		
14	91.25 – 92.25	29	110 – 111		
15	92.5 – 93.5	30	111.25 – 112.25		

Sumber : data HRD Trax FM Semarang 2016

Target :

1. Fair to Good : Naik 5 poin per masa review
2. Good : Naik 3 poin per masa review
3. Good to Very Good : Naik 1 poin per masa review

Dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa terdapat penyiar yang belum dapat mencapai pencapaian target yang sudah di tentukan oleh Trax FM Semarang. Sebagai contoh dapat dilihat pada data kinerja penyiar 2. Dari tahun 2011-2015, penyiar 2 memiliki kinerja pada level good, dimana harusnya pada tahun review berikutnya terdapat kenaikan 3 poin dari kinerjanya. Namun, ada review kinerja di tahun berikutnya hanya terjadi 1 poin peningkatan kinerja, bahkan di tahun 2013-2014 terdapat penurunan kinerja.

Tabel 1.3
Rekap Nilai Review Kinerja Karyawan Non Penyiar Tahun 2010 - 2015
Trax FM Semarang

No	Nama	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Staff 1	287	290	305	315	329	335
2	Staff 2	302	305	305	329	331	334
3	Staff 3	-	-	-	-	315	286
4	Staff 4	278.5	278.5	284	305	309	295
5	Staff 5	280.5	269.5	238	276	-	-
6	Staff 6	-	-	273	285	305	315
7	Staff 7	302	320	300	321	321	335
8	Staff 8	-	-	-	-	295	304
9	Staff 9	293	287	305	304	284	298
10	Staff 10	-	264	295	296	331	320
11	Staff 11	-	-	-	284	302	311
12	Staff 12	-	-	-	-	-	278
13	Staff 13	278.5	278.5	284	310	266	283
14	Staff 14	270	300	305	306	319	307
15	Staff 15	-	-	278	317	292	319
16	Staff 16	-	-	-	290	-	-
17	Staff 17	-	-	-	-	279	285
18	Staff 18	-	-	-	-	289	-
19	Staff 19	-	-	-	-	273	-
20	Staff 20	-	-	-	-	-	257
21	Staff 21	255	240	227	260	272	297

Sumber : data HRD Trax FM Semarang 2016

Keterangan :

1. 450 – 500 : Istimewa
2. 350 – 449 : Di atas harapan
3. 250 – 349 : Sesuai dengan harapan
4. 150 – 249 : Memerlukan peningkatan
5. 0 – 149 : Buruk

Dari Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang tidak stabil. Sebagai contoh dapat dilihat pada data kinerja staff 9. Dari tahun kinerja 2010-2015, staff 9 memiliki kinerja yang tidak stabil dimana terdapat beberapa kali penurunan kinerja. Hal ini juga terjadi pada beberapa karyawan Trax FM Semarang.

Dari data di atas bisa dilihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja dan terdapat beberapa karyawan yang belum memenuhi target kinerja. Hal ini yang menjadi salah satu masalah perusahaan, sebab kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening (Studi pada Trax FM Semarang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan yang mana bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau karyawan melakukan semua aktivitas-aktivitas yang dapat mendukung perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang merupakan hasil akhir dari proses kerja yang dilakukan oleh para karyawan sering menjadi tolak ukur untuk karyawan apakah memiliki kualitas yang baik atau tidak. Dengan begitu di dalam suatu perusahaan arus dapat memotivasi membuat para karyawan dapat memberikan kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan dengan tujuan untuk dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang bagus. Pelatihan digunakan untuk membekali sumber daya manusia supaya lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Kompensasi sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat dilihat bahwa adanya research gap dari penelitian terdahulu dan juga fenomena gap yang terjadi pada Trax FM Semarang yaitu fenomena kinerja yang tidak sesuai dengan target kinerja dan ketidakstabilan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target kinerja dan ketidakstabilan kinerja karyawan, sehingga muncul pertanyaan penelitian “bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja melalui pelatihan dan kompensasi untuk menghasilkan output yang diharapkan demi kemajuan Trax FM Semarang”.

Selanjutnya, peneliti mengembangkan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang?
2. Apa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang?
3. Apa pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan Trax FM Semarang?
4. Apa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Trax FM Semarang?
5. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Trax FM Semarang)” sebagai berikut ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan Trax FM Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Trax FM Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Trax FM Semarang)”

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperbaiki kekurangan penelitian dan terus

memperbanyak penelitian mengenai kinerja karyawan yang semakin bervariasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para manajer untuk mengetahui pentingnya pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab yang tidak dapat dipisahkan karena keterkaitan yang merupakan laporan dari hasil penelitian. Gambaran rinci mengenai penulisan skripsi dapat dilihat sebagaimana berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di jelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini di jelaskan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini di jelaskan mengenai kerangka pemikiran, pengajuan hipotesis, sumber data, definisi variable, teknik

pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

pada bab ini di jelaskan mengenai kesimpulan dari seluruh penelitian ini dan saran yang diberikan kepada perusahaan mengenai penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN