

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia di Sidoarjo

*^{1,2}Mochammad Nashir Khakim Asya' Bani, ²Mahmudah Enny Widyaningrum,

²Siti Rosyafah, ²Haryono

¹PT. Graha Prima Indonesia, Sidoarjo, Indonesia

²Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Motivasi,
Pelatihan,
Kompensasi,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan.*

DOI:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja; (2) membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan; dan (3) membuktikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 71 sampel yaitu 71 karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

ABSTRACT

This study aims to: (1) prove and analyze the effect of motivation, training and compensation on job satisfaction; (2) prove and analyze the influence of motivation, training and compensation on employee performance; and (3) prove and analyze the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. The sample in this study was taken as many as 71 samples, namely 71 employees at PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. The data analysis technique uses path analysis with SPSS software version 22. The conclusion of this study is as follows: (1) motivation has a significant effect on job satisfaction; (2) training has a significant effect on job satisfaction; (3) compensation has a significant effect on job satisfaction; (4) motivation has a significant effect on employee performance; (5) training has a significant effect on employee performance; (6) compensation has a significant effect on employee performance at PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

PENDAHULUAN

Masalah produktifitas dan kinerja menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan organisasi, karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berdaya guna, sebuah organisasi dapat melakukan bimbingan, pendidikan maupun pelatihan sesuai dengan bidang kerja dari karyawan. Sebuah organisasi juga harus bias meningkatkan motivasi kerja para karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan produktifitas/ kinerja. Apabila para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang mempunyai pengaruh dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang diukur dalam ukuran kinerja.

Kondisi belum optimalnya kinerja atau produktifitas karyawan bisa diakibatkan oleh belum terpenuhinya kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: faktor karyawan itu sendiri yaitu yang berasal dari pribadi dan latar belakang karyawan. Selain itu faktor yang dari pekerjaan itu sendiri yang tidak cocok terhadap kebijakan-kebijakan suatu organisasi termasuk pengembangan karir dan promosi jabatan. Dalam mencapai kepuasan kerja, faktor yang terkait dengan dengan karyawan itu sendiri tidak dapat di pengaruhi, sedangkan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dapat di pergaruhi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian di PT. Graha Prima Indonesia di Sidoarjo ini adalah sebagai berikut, Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo?. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo?. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo?. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo?. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap

Kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo?. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo?

METODE PENELITIAN

Data yang di gunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu, data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari penelitian yang merupakan jawaban dari responden mengenai hal – hal yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Data sekunder adalah yang diperoleh dari PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.yang menjadi obyek penelitian yang berhubungan dengan catatan-catatan dan kegiatan yang diperlukan dalam penelitian.

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan langkah-langkah: surve awal, dilakukan sebagai pengamatan awal terhadap kondisi PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo yang menjadi obyek penelitian dan menggali permasalahan yang ada.

- Wawancara, dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung kepada narasumber PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Serta menggali informasi yang lain yang diperlukan dalam penelitian.
- Penyebaran kuesioner, dilakukan untuk memperoleh data mengenai penelitian responden terhadap variabel motivasi, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Dokumentasi, dilakukan untuk catatan peristiwa yang meliputi tulisan, gambar, catatan harian, sejarah perusahaan, biografi, peraturan kebijakan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu dengan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan komputer program *software SPSS (Statistics Package for Social Science)* versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. GRAHA PRIMA INDONESIA adalah sebuah perusahaan Jasa Layanan Fasilitas yang

berdiri tahun 2012. Perusahaan ini adalah pengembangan dari PT. Elpo Indonesia yang berdiri sejak tahun 1985 bergerak dibidang Contractor, Outsourcing dan Cleaning Service. Seiring dengan kebutuhan perusahaan klien yang menginginkan semua pekerjaan yang dioutsourcingkan ada dalam satu vendor (konsep One Stop Building Management) maka PT. GRAHA PRIMA INDONESIA mengembangkan bidang usahanya antara lain Security Service, dan Building Management, sehingga semua kebutuhan klien dapat terpenuhi.

Hasil Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Ringkasan hasil analisis jalur (*path analysis*) dari penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut (Tabel 1).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan signifikansi ($\text{Sig.} < 0,05$), yaitu signifikan jika signifikansi variabel penelitian lebih kecil dari 0,05 atau ($\text{Sig.} < 0,05$). Dari tabel di atas dapat menjelaskan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, sebagai berikut:

Hipotesis Kesatu

Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dari hasil signifikansi diketahui sebesar 0,003 dimana lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Tanda koefisien regresi positif yang menandakan hubungan yang searah,

artinya jika variabel motivasi meningkat kearah yang lebih positif 1 tingkatan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo akan mengalami peningkatan sebesar 0,265 satuan. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Hipotesis kedua

Bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dari hasil signifikansi diketahui sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Tanda koefisien regresi positif yang menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,530 satuan. Artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Hipotesis Ketiga

Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dari hasil signifikansi diketahui sebesar 0,018 dimana lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Nilai koefisien regresi yang bertanda positif menandakan adanya hubungan searah antara kedua variabel. Dimana jika kompensasi mengalami

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	Koefisien Jalur	t	Sig.	Partial	r ²
Sub Suktrural 1 (X_1, X_2 dan X_3 ke Y_1)					
Konstanta = 0,311					
Motivasi (X_1)	0,265	3,045	0,003	0,349	0,204
Pelatihan (X_2)	0,530	3,611	0,001	0,404	0,242
Kompensasi (X_3)	0,280	2,435	0,018	0,285	0,163
Sub Suktrural 1 (X_1, X_2 dan X_3 ke Y_2)					
Konstanta = 0,608					
Motivasi (X_1)	0,327	5,599	0,000	0,565	0,339
Pelatihan (X_2)	0,322	3,277	0,002	0,372	0,198
Kompensasi (X_3)	0,202	2,626	0,011	9,306	0,159

Sumber: Data Diolah, 2019

peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,280 satuan. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Sidoarjo.

Hipotesis Keempat

Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dari hasil signifikansi diketahui sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,000 maka hipotesis diterima. Nilai koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah, dimana jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,327 satuan. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Hipotesis Kelima

Bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dari hasil signifikansi diketahui sebesar 0,005 dimana lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah diantara kedua variabel. Dimana jika variabel pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,322 satuan. Artinya

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Hipotesis Keenam

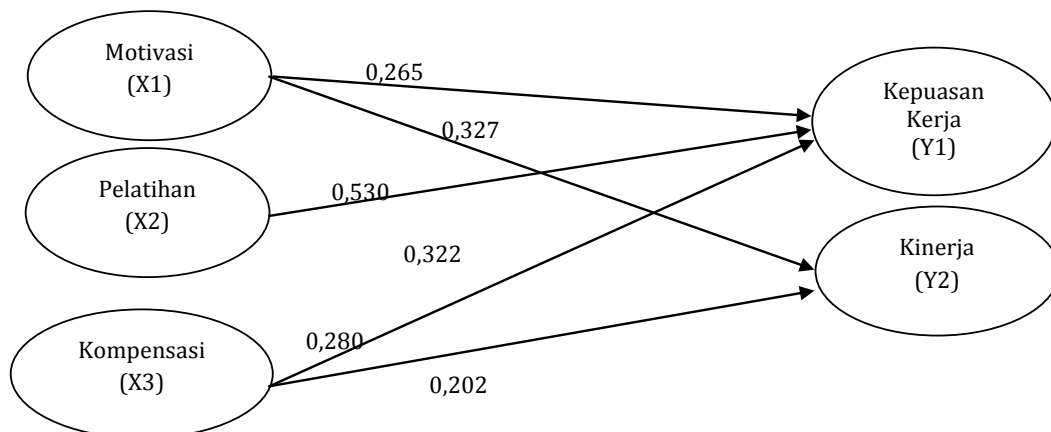
Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dari hasil signifikansi diketahui sebesar 0,011 dimana lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah dari kedua variabel. Dimana jika variabel kompensasi naik 1 satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 satuan. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai motivasi, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo dapat dibuat pembahasan sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo

Dalam penelitian ini motivasi dimaknai sebagai suatu dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan seseorang (karyawan di PT. Graha Prima Indonesia



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 1
Analisis Regresi

Sidoarjo) melakukan sesuatu tindakan atau perbuatan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel, diketahui bahwa sebagian responden menyatakan bahwa mmotivasi di PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo tergolong cukup baik. Hal ini diharapkan tujuan pemberian motivasi tersebut dapat dicapai oleh perusahaan.

Dari hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Artinya jika pihak perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan, maka akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tersebut. Misalnya motivasi dalam bentuk penghargaan, karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, selalu menaati tata tertib diberikan penghargaan berupa status sebagai karyawan teladan dan lain sebagainya. Maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan tersendiri atas apa yang dilakukan dalam bekerja.

Jika dilihat pada konsep teori dua faktor pada faktor *satisfies*, dimana factor-factor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi (Rivai Zinal, 2014:620). Teori ini diterapkan oleh manajemen PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo, sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi yang berupa penghargaan.

Berdasarkan teori Hirarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan fisiologis dan keamanan menjadi faktor motivasi kerja (Gobson, 2007:187). Melihat hal tersebut PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo memberikan perhatian penuh terkait kebutuhan akan fisiologis dan keamanan. Hal ini dapat dilihat dimana setiap karyawan diberikan jaminan berupa BPJS Ketenagakerjaan, yang diharapkan karyawan dapat termotivasi dan dapat bekerja dengan baik. Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan Winda Kusuma Wardani dan Heru Susilo (2016), dimana apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo

Pelatihan dalam penelitian ini dimaknai sebagai upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Dari hasil distribusi variabel, diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan pelatihan kerja PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo tergolong cukup baik.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Artinya jika perusahaan memberikan pelatihan secara berkala pada karyawan, maka karyawan akan memiliki rasa puas dalam bekerja. Karena mereka selain mendapatkan pengetahuan terkait pelaksanaan kerja, mereka juga merasa mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Selaras dengan penelitian Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (2016), dimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo dalam menerapkan pelatihan masih kurang, karena sistem pelatihan yang diberikan kepada karyawan hanya ketika karyawan baru masuk kerja atau hanya pada karyawan baru. Namun, jika perusahaan memiliki peralatan yang baru dan itu belum pernah dimiliki sebelumnya, maka perusahaan mendatangkan orang yang lebih ahli untuk memberikan pelatihan terkait penggunaan alat-alat tersebut.

Dengan adanya pelatihan karyawan akan merasa memiliki kepuasan dalam bekerja. Karena mereka merasa mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart dan ketentuan yang ada. Selaras dengan pendapat Lijan Poltak Sinambela (2013:209), dimana pelatihan sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Kompensasi dalam penelitian ini dimaknai sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi yang diberikan memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan. Apabila tingkat produktivitas karyawan tinggi sudah selayaknya kompensasi yang diperoleh juga lebih besar. Dari hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kompensasi di PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo tergolong cukup baik.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh informasi bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Artinya, pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan dan regulasi yang ada akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya mengikuti ketentuan atau aturan pemerintah yang berlaku, yaitu sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Selain itu perusahaan juga memberikan beberapa tunjangan-tunjangan lain seperti tunjangan hari raya dan juga jaminan kesehatan. Hal ini sebagai bentuk perhatian perusahaan atas pengorbanan karyawan pada perusahaan, yang diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tercermin melalui semangat dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda dkk. (2021), dimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan. Kompensasi dapat juga dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya. Apabila tingkat produktivitas karyawan tinggi sudah selayaknya kompensasi yang diperoleh juga lebih besar. Simamora (2014), "Gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku, Gaji mengikuti apa yang seharusnya terkait dengan kinerja".

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Dari hasil pengujian data, diperoleh informasi bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Artinya, pemberian motivasi yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan motivasi, maka karyawan akan cenderung malas bekerja, karena dalam persepsi mereka perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawan.

Selaras dengan penelitian Theodora (2016), dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, sehingga dengan semangat kerja tersebut kinerja akan semakin meningkat. Kadarsiman (2013) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dalam teori Hirarki Kebutuhan Maslow, seseorang akan memiliki motivasi apabila kebutuhannya dapat terpenuhi. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan akan sosial yaitu rasa diterima dengan baik dan hubungan persahabatan antar karyawan menjadi faktor pendorong karyawan dalam bekerja (Gibson, 2007:187). Pemberian motivasi kerja PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo diarahkan pada pemenuhan kebutuhan fisik dan mental karyawan, sehingga mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya *labour turnover*.

Pemahaman terhadap peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih mengarah pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai

upaya dalam memingkatkan kesejahteraan karyawan yang berakhir pada peningkatkan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi dimasing-masing aspek sesuai dengan bidang tugas dan tanggungjawan karyawan, akan menciptakan suatu sinergi yang baik dalam perusahaan. Hal ini akan menjadikan perusahaan mampu bersaing dan berkembang demi kemajuan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Artinya, jika perusahaan memberikan pelatihan yang berkala terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih untuk melaksakan pekerjaannya, sehingga kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan pelatihan bagi karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang sama, akan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (2016), dimana pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan juga sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik ke teori (Rivai & Jauvani, 2013).

Amir (2015), selain faktor kebebasan kerja, dukungan organisasi, perlindungan hukum dan penerapan hukum. Sebab pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkinerja tinggi. Pemberilan pelatihan kerja pada karyawan baru yang dilaknaskan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo, sebagai upaya agar tujuan dan fungsi pelatihan dapat dicapai. Adanya karyawan baru, karyawan-karyawan baru sangat memerlukan pelatihan orientasi.

Mereka perlu tujuan, aturan aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh informasi bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Artinya, pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan dan beban kerja karyawan, akan memberikan dampak yang baik pada meningkatnya kinerja karyawan. Kompensasi memberikan pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan, karena karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi selama bekerja di perusahaan tersebut, sehingga ia akan bekerja secara sungguh-sungguh.

Mangkunegara (2015), mengatakan bahwa "kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu penghargaan kepada karyawan yang sebanding dengan pelayanan yang telah diberikan". Pemberian kompensasi pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo, dinilai sudah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan dorongan kepada karyawan lain untuk bekerja secara profesional.

Hasil penelitian didukung dengan penelitian yang dilakukan Meliana (2017), dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan besarnya gaji dan tunjangan, akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta energik, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan karier yang lebih baik. Sebaliknya karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap

pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan prestasi kerja tidak terlihat. Pemberian gaji dan tunjangan yang dianggap sesuai, akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan, baik berupa besarnya gaji, tunjangan maupun bonus, maka akan lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan lebih baik.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo adalah sebagai berikut, hasil studi menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dimana semakin baik motivasi maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil studi menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dimana semakin baik Pelatihan maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil studi menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dimana semakin baik Kompensasi maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil studi menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dimana semakin baik Motivasi maka Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil studi menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dimana semakin baik Pelatihan maka Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil studi menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia Sidoarjo. Dimana semakin baik Kompensasi maka Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan juga akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____. 2014. "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: PT. Refika Aditama
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. "Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan". Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun Wilson. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Dessler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dinda, R., Qomari, N., Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70-80. DOI. 10.46821/benchmark.v2i1.223.
- _____. 2015. Human Resource Management. 14th Edition. Florida International University
- Gibson, James L., M. John Ivancevich, and H, James Donnely, 2007, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Terjemahan, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T.Hani, 2013. Manajemen personalia Sumber daya Manusia. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Heru.(2014). Manajemen sumber daya manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing. Yogyakarta: STIE YKPN
- Irham Fahmi 2015, Pengantar manajemen keuangan teori dan soal jawab, 2 Bandung alfa beta
- Kadarsiman. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Moeherton. 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, Jakarta rajawali pers.
- Marihot Tua Effendi Hariandja 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan produk, vitas pegawai*. Jakarta. Grafindo
- Priyono. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Sidoarjo. Zifatama ublisher
- Priansa, Donni juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen P. Ph.D., dan Timothy A. Judge Ph.D. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta. Salemba Empat
- Sadarmayanti Bandung, Refika Aditama. 2017. *MANAJEMENSUMBER DAYA MANUSIA*
- Sarwono, 2012, *Analisis jalur untuk Riset Bisnis*, Yogyakarta: Andi Offset
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- _____, H. (2014).su. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi". Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stanton, William J. 2013. *Prinsip Pemasaran*. Alih Bahasa oleh Buchari Alma. Jilid Satu. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H & Donni Juni Priansa. 2011. "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Alfabeta
- Syafarudin, Alwi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta
- Ulfatin. Hurul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia bidang pendidikan*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Umar. Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Veitzhal, Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2013. "EDISI KEDUA Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktek". Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)*
- Zainal Veitzhal Rivai, Ramly, Mutis dan Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke politik*. Jakarta: Rajawali Pers