

PELATIHAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CONNUSA ENERGINDO

Asri Warnanti

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia YAI

Email: Warnanti@yahoo.com

ABSTRACT

This study discusses the “ Training and Compensation Effect on Employee Perform in PT CONNUSA Energindo”. Formulation of the problem in this formulation is whether there is an influence of training and compensating employees’ performance against the PT CONNUSA Energindo author uses causal comparative research methods (Causal - Comperative Research) is the type of research the characteristics of the problem in the form of a causal link two or more variables . Data collection in this study were obtained by distributing questionnaires to the respondents sampled by 30 people. The design of the statistical analysis used is the analysis of the correlation coefficient , coefficient of determination, linear regression , validity, reliability testing and hypothesis testing using SPSS 17 for windows.

From the calculation of multiple correlation R obtained figures for 0.977 . This shows that there is a positive relationship so that the relationship between training and compensation on employee performance categorized stronger . Based on the results of data processing can be seen that the value of the adjusted coefficient of determination (R Square) is equal to 0.954. It means that 95.4 % of employee performance variable is explained by the independent variables consisting of training and compensation . A percentage of 4.6 % (100 % -95.4 %) is explained by other variables beyond the variables used . From the results of multiple linear regression analysis calculation equation is: $Y = 3.503 + 0.120 X_1 + 0.812 X_2 + \varepsilon$, which means that when the training (X_1) and compensation (X_2) increases the work performance of employees will increase simultaneously test results obtained from ANOVA values obtained Fcount 278 291 and the value of F table 3.35 . It can be said that the F value > F ie 278 291 > 3:35 with probability (significance level) of 0.000 or below than 0.05 . So it can be said that the training and compensation (together) effect on employee performance.

Keywords : *Training , Compensation , Employee Job Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang “Pelatihan dan kompensasi pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT CONNUSA ENERGINDO”. Perumusan masalah dalam penyusunan ini adalah apakah terdapat pelatihan dan kompensasi berpengaruh Terhadap prestasi kerja karyawan pada PT CONNUSA ENERGINDO Penulis menggunakan metode penelitian kausal komparatif (Causal-Comperative Research) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke responden yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Rancangan analisis statistik yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear, uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 17 for windows.

Dari hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh angka R sebesar 0.977. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif sehingga hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dikategorikan kuat. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,954. Artinya 95,4% variabel prestasi kerja karyawan dijelaskan oleh variabel independent yang terdiri dari pelatihan dan kompensasi. Sisanya sebesar 4,6% (100%-95,4%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan yaitu : $\hat{Y} = 3,503 + 0,120 X_1 + 0,812 X_2 + \varepsilon$ yang artinya bahwa apabila pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) meningkat maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat Pengujian secara simultan diperoleh dari hasil uji ANOVA didapat nilai Fhitung sebesar 278.291 dan nilai Ftabel 3,35. Maka dapat dikatakan bahwa

Fhitung > Ftabel yaitu $278.291 > 3.35$ dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 0,000 atau dibawah dari 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan kompensasi (bersama-sama) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Prerstasi Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG MASALAH

Perubahan yang terjadi dalam era teknologi dan informasi telah merubah perilaku, persepsi, dan tuntutan konsumen. Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif, dan hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan karenanya investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap *survive* dan berkembang dengan baik.

Saat ini pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi bidang manajemen lainnya. Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang seiringnya dengan semakin besar perusahaan, makin rumitnya tugas yang dikerjakan, semakin besar dampaknya lingkungan serta dinamikanya, semakin luas dan besar keterpaduannya dengan lingkungan, dan semakin besarnya ketidakpastian yang harus dihadapi perusahaan

Pentingnya program pelatihan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan. Pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pelatihan dan pengembangan serta departemen/level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai

sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.

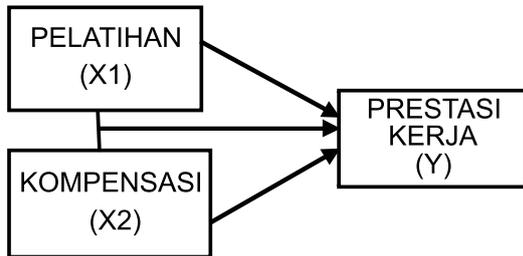
Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap atau moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektifitas program pelatihan dan pengembangan maka perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan, diperlukan penilaian terhadap perubahan sikap dan keterampilan para karyawan, atau peningkatan prestasi kerja. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat mendukung karir karyawan yang dapat dicapai selama masa tugasnya. Penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan harus mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu karyawan menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka ditulislah skripsi ini dengan judul **”PELATIHAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CONNUSA ENERGINDO”**.
KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam variabel tersebut:

1. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1) adalah “Pelatihan”

2. Dalam penelitian ini variabel bebas (X2) adalah “Kompensasi”.
3. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah “Prestasi kerja karyawan”.



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah sebagai berikut :

- Ha = Ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.CONNUSA ENERGINDO
- Ha2 = Ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.CONNUSA ENERGINDO
- Ha3 = Ada pengaruh Pelatihan dan Kompensasi secara bersama terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. CONNUSA ENERGINDO.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang penulis menetapkan beberapa identifikasi masalah sebagai acuan dalam penyusunan bab-bab selanjutnya. Identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut.:

1. Pelaksanaan program pelatihan karyawan oleh perusahaan belum dilaksanakan dengan baik.
2. Program pemberian kompensasi yang dihasilkan karyawan perusahaan belum cukup memadai.
3. Pelaksanaan program pelatihan dan kompensasi belum mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. CONNUSA ENERGINDO.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dari pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Semakin karyawan tersebut diberikan pelatihan akan semakin berprestasi pula karyawan tersebut. Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan potensi karyawannya agar dapat bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang demi mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Handoko (2008), mengemukakan pendapatnya bahwa pelatihan adalah : “memperbaiki berbagai penguasaan, keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk mengerjakan pekerjaan pekerjaan sekarang” (hlm. 104). Mangkuprawira (2004), pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standard (hlm. 135).

2. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah ataupun gaji didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (mangkuprawira, 2004;194).

Menurut Siagian, kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat (siagian, 2009;252)

Imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat financial (kompensasi langsung) dan bersifat non financial (kompensasi langsung).

Imbalan financial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi

Imbalan non financial Di maksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria dan tempat beribadat (umar, 2005;16).

3. Prestasi kerja

Menurut Notoatmojo (2007) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah rangka pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi yang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan" (hlm 141).

Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa: "Prestasi adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja individu".

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu penilaian yang dilaksanakan didalam suatu organisasi perusahaan dimana

yang dinilai adalah pekerjaan baik penilaian dari sifat pribadi karyawan maupun prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Dalam mencapai prestasi kerja seseorang perlu berpegang pada suatu strategi. Menurut The Liang Gie (2009) strategi yang dimaksud adalah :

Pendorong diri, yaitu psikologis dalam arti seseorang yang merangsangnya sehingga mau melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengorganisasian diri, yaitu pengaturan sebaik baiknya terhadap pikiran, zenergi, waktu, tempat, benda, dan sumber daya lainnya dalam hidup pribadi sehingga semuanya terasa serba tertib dan lancar.

Pengendalian diri, yaitu berbagai tekad dan langkah untuk mendisiplinkan kemauan, memacu semangat, mengikis kelesuan, dan mengarah untuk benar-benar melaksanakan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan yang diharapkan (hlm 40).

Dalam uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang terdapat dalam pribadi seseorang antara lain adalah kreativitas, progresivitas, integritas, kapabilitas, personalitas.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Variabel penelitian

Penelitian ini akan menguji pengaruh Pelatihan dan Kmpensasi terhadap Prestasi kerja karyawan. Kategori penelitian ini termasuk penelitian eksplanatoris (*explanatory research*), yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis (Effendi dan Singarimbun, 1989). Penelitian ini juga akan dilengkapi dengan uraian secara deskriptif, terutama sekali yang berkaitan dengan penyajian data sekunder,

khususnya berkenaan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

Metode yang akan digunakan adalah metode survei, karena metode inilah yang paling baik untuk mengukur persepsi responden. Survei merupakan bentuk desain yang paling sesuai untuk mengumpulkan informasi dari populasi yang jumlahnya besar. Informasi yang didapat dari sampel bias di generalisasikan pada seluruh populasi

2. Metode Analisa Data

Pengujian Hipotesis

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Pelatihan dan kompensasi) secara simultan atau bersamaan terhadap Variabel dependen Prestasi kerja karyawan, adapun bentuk model yang digunakan :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Prestasi kerja karyawan
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Kompensasi
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- ε = Kesalahan pengganggu

1) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, Imam, 2011: 98). Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) berarti variable bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya dan sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) berarti variable tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikatnya, dalam hal ini tingkat kepercayaan α 5%.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian (Ghozali, Imam, 2006) :

2) Uji Signifikan secara simultan Uji Statistik F (Anova Test)

Menurut **Ghozali, Imam (2011:98)**, uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang berarti semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variable bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variable bebas secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikat, dalam hal ini tingkat kepercayaan α 5%.

F hitung dapat dicari dengan rumus (Ghozali, Imam 2011 : 98) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{1-R^2} \times \frac{n-k}{k-1}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian (Ghozali, Imam, 2011):

ANALISA DATA

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. CONNUSA ENERGINDO

Pengujian yang dilakukan untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh antara Pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. CONNUSA ENERGINDO dapat dilihat dari uji t statistic (t-Test).

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel yaitu apabila thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikan lebih kecil dari 0.05 ($sig < 0.05$) berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dan sebaliknya jika ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan signifikan lebih besar ($sig > 0.05$) berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan perhitungan uji-t, menunjukkan bahwa tabel variabel Karakteristik Individu diperoleh dari t hitung = 2.334 lebih besar dari t tabel = 2.048 maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. CONNUSA ENERGINDO

Pengujian yang dilakukan untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. CONNUSA ENERGINDO dapat dilihat dari uji t statistic (t-Test).

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel yaitu apabila thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikan lebih kecil dari 0.05 ($sig < 0.05$) berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya dan sebaliknya jika ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan signifikan lebih besar ($sig > 0.05$) berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan perhitungan uji-t, menunjukkan bahwa tabel Lingkungan kerja diperoleh dari t hitung = 16.436 lebih besar dari t tabel = 2.048 maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

Pelatihan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. CONNUSA ENERGINDO

Pengujian yang dilakukan untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh antara Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. CONNUSA ENERGINDO dapat dilihat dari Uji F (F-Test) dilakukan dengan membandingkan antara Fhitung dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan tingkat probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($sig < 0.05$) berarti terdapat pengaruh signifikan bebas terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dan tingkat probabilitas lebih besar dari 0.05 ($sig > 0.05$), maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dari hasil uji Anova atau F test pada table 60 diatas didapat nilai Fhitung sebesar 278.291 dan nilai Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan), df_1 (jumlah variabel 1) = 2, df_2 ($n-k-1$) = 32, dan diperoleh hasil Ftabel sebesar 3.35. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $278.291 > 3.35$. Dari tabel diatas diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0,001. Oleh karena probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0.05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan

Kompensasi (bersama-sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian serta uraian yang telah dikemukakan pada Bab IV maka didapat nilai regresi berganda $\hat{Y} = 3,503 + 0,120 X_1 + 0,812 X_2 + e$, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Konstan sebesar 3,503 menyatakan bahwa jika Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja (variabel independen) dianggap konstan atau nol, maka Prestasi Kerja 3,503.

Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,120 menyatakan setiap kenaikan Pelatihan sebesar 1 nilai maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,120 koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara Pelatihan dan Prestasi Kerja, semakin besar Pelatihan maka Prestasi Kerja akan semakin naik.

Koefisien regresi Kompensasi 0,812 menyatakan setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 nilai maka Prestasi Kerja akan semakin naik sebesar 0,812. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja akan semakin naik, semakin besar Kompensasi maka Prestasi Kerja akan semakin naik.

Berdasarkan pengujian diatas Uji Anova atau F test menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 278,291 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja atau dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan output dari program komputer SPSS Versi 17.0 maka diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,954. Hal ini menunjukkan bahwa 95,4% variasi nilai variabel Y (Prestasi Kerja) dapat diterangkan oleh variabel X_1, X_2 sedangkan sisanya sebesar 4,6% merupakan kontribusi atau pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Jadi dapat disimpulkan dari variable yang diteliti yaitu Pelatihan dan Kompensasi yang mempengaruhi Prestasi Kerja. Dari hasil regresi berganda dapat dilihat variable mana yang kuat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi sebesar 0,812 memiliki hubungan yang positif dan searah dengan variable Y yaitu Prestasi Kerja.

Keseluruhan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja.

2. Saran

Saran-saran yang penulis berikan antara lain:

- Diharapkan PT. CONNUSA Energindo dapat mempertahankan, meningkatkan dan mengembangkan lebih baik lagi pelatihannya yang ada sekarang dengan memaksimalkan pelatihan disegala aspek yang diperlukan untuk melaksanakan dan agar mampu mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.
- Diharapkan PT. CONNUSA Energindo dapat memberikan kompensasi yang pantas dan sesuai dengan kedudukan dan kewajiban yang ditanggung oleh karyawan agar dapat tercipta keharmonisan di dalam perusahaan dan juga agar mampu memberikan feedback yang diharapkan oleh perusahaan.
- Di dalam penelitian ini masih ada beberapa keterbatasan misalnya

variabel independen yang digunakan hanya pelatihan, dan kompensasi, maka berdasarkan hasil temuan dalam

penelitian ini disarankan, agar penulis selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Budianto, Sugito.(2005). *Manajemen, Akutansi dan Bisnis Volume 3. Nomor 1, april*. Purbolinggo
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2005, “*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, Nur, Bambang Supomo, (2009), *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Iswanto, Yun. 2005 *Keserasian Budaya Pada Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Organisasi dan Manajemen vol. 1 no.1. Perpustakaan Unika Atmajaya
- Mutiara, S. Panggabean, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Ghalia Indonesia, Perpustakaan BSI
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Siagian, Sondang P., 2009.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, ,PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta