

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. GULANG MEDICA INDAH PEKANBARU

**Muatir Muhammad Husen Ernur
Machasin
Marhadi**

**Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru – Indonesia
Email : atir.husein@yahoo.com**

***Abstract :** Human resources are the main capital in a company because the achievement of corporate objectives depends on the quality and quantity of its human resources. This study aimed to examine the effect of training, compensation and career development on employee performance and motivation of sales as a mediating variable in Gulang Medica Indah Pekanbaru Company. The population in this study were all employees of Gulang Medica Indah Pekanbaru Company sales totaling 33 people. Sampling in this study is to use the census method, which according to this method the entire population can be sampled. Data was collected by using a questionnaire. Methods of data analysis using path analysis. The results of the research to get the results that training, compensation, and career development of significant and positive impact on employee motivation and performance Gulang Medica Indah Pekanbaru Company. But motivation does not mediate the effect of training, compensation, and career development on employee performance. The results also show that there is no difference in the performance of the employee Gulang Medica Indah Pekanbaru Company by gender.*

Keywords : Training, Compensation, Career Development, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Melihat sangat pentingnya peran sumber daya manusia tidak luput di nilai juga dari dua sisi, yaitu dari sisi kualitas dan kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah sumber

daya manusia yang ada, dimana jumlahnya yang begitu banyak tetapi tidak berarti tanpa diiringi dengan kualitas yang bagus. Sedangkan kualitas adalah nilai atau mutu yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, sehingga kuantitas jika diiringi dengan kualitas maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi dalam pembangunan nasional.

Dalam proses menjalankan dan mengolah sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dimana karyawan yang berkualitas tinggi akan dapat

dihandalkan oleh perusahaan karena akan berkompetensi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mencapai target perusahaan tersebut.

PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bekerja dalam memproduksi dan menyalurkan alat-alat kesehatan dan farmasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru dari tahun ke tahun ternyata masih ada karyawan yang berkinerja rendah, dimana hasil penilaian dalam katagori kurang baik pada tahun 2008 sebanyak 3 orang yang menurun pada tahun 2009 sebanyak 2 orang dan meningkat di dua tahun berikutnya yaitu tahun 2010 dan 2011 sebanyak 3 dan 4 orang, dan kembali menurun pada tahun 2012 sebanyak 2 orang. Melihat hasil penilain kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru di atas, menggambarkan bahwa kinerja karyawannya masih rendah dan belum maksimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Bernadian dan Rusell, pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. (Sunyoto, 2013: 137)

Selain faktor pelatihan, faktor pemberian kompensasi juga memiliki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013: 153), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam

bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Selain pelatihan dan kompensasi, penilaian suatu komitmen karyawan dalam suatu organisasi perusahaan banyak ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karier yang diterapkan karyawan dalam menghasilkan kinerja. Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru”**

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel, 1993, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period*). (Wukir, 2013: 97)

Menurut Hasibuan, (2006: 94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara, (2005: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mathis dan Jackson (2008) tujuan administratif penilaian kinerja adalah untuk (1) menentukan penyesuaian pembayaran gaji (2) membuat keputusan mengenai

penempatan kerja seperti promosi, mutasi dan demosi (3) memilih tindakan disipliner yang harus dilakukan termasuk pemutusan hubungan kerja. (Wukir, 2013: 103)

Sementara tujuan pengembangan penilaian kinerja bagi karyawan adalah sebagai umpan balik terhadap kinerja mereka yang mana merupakan kunci dari pengembangan masa depan mereka. (Wukir, 2013: 103)

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu menurut Sastrohadiwiry, (2006: 235) adalah:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Ukuran kinerja untuk seorang *plant manager* misalnya dapat dinyatakan dalam bentuk berikut ini: (Wibowo, 2007: 246)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Produktivitas
4. Ketepatan waktu
5. Pengawasan biaya

Kinerja berdasarkan gender bermakna bahwa *gender diversity* dapat memberikan dampak positif bukan karena perbedaan perspektif tetapi atas kemampuan relasional *gender* (Christian Dezo & David Gaddis Ross, 2008) dalam Teg & Utami (2013). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Michela Bar, at all. (2007) dalam Teg & Utami (2013), *diversity* dengan kategori tertentu antara lain keragaman latar belakang pendidikan dan informasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Keberagaman gender dalam manajemen puncak menarik banyak peneliti dari berbagai disiplin. Dari masa ke masa semakin banyak perempuan menduduki manajemen puncak. Perempuan memiliki cara pandang maupun psikologi berbeda dalam mengambil keputusan dibanding laki-laki. Perempuan juga lebih

sering menghadiri rapat direksi dan lebih antusias dalam mengikuti maupun memimpin rapat (Christian Dezo & David Gaddis Ross, 2008, dan Adams dan Ferreira (2004). Keberadaan perempuan sebagai direksi menjadi topik yang menarik untuk diperbincangkan, karena perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan laki-laki yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bahwa direksi memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005: 61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2005: 95), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas Mc Gregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. (Wiki <http://id.wikipedia.org>)

Edward Murray (Mangkunegara, 2005: 68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/ *kepuasan (content theory)*, teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, salah satunya adalah *Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*. Dalam teori ini dikemukakan bahwa teori ini adalah penyempurnaan dari teori A.H.Maslow. Teori hierarki kebutuhan sering digambarkan sebagai piramida, lebih besar tingkat bawah mewakili kebutuhan yang lebih rendah, dan titik atas mewakili kebutuhan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan psikologis (*Psykological Needs*)
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

4. Kebutuhan untuk dihormati (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi (*Self Actualization Needs*)

Pelatihan

Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso (1999), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. (**Sunyoto, 2012: 137**)

Menurut Rivai (2004: 226), pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005: 49), tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Menghindarkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang di selenggarakan oleh organisasi atau perusahaan (Sunarto & Sahedhy, 2003) sebagai berikut: (**Sunyoto, 2012: 139-141**)

1. Tujuan Pelatihan
 - a. Memperbaiki kinerja
 - b. Memutakhirkan keahlian para karyawan
 - c. Mengurangi waktu belajar
 - d. Memecahkan masalah operasional
 - e. Promosi karyawan

- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi
- 2. Manfaat Pelatihan
 - a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
 - b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
 - c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
 - d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
 - e. Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja.
 - f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan teknik-teknik latihan dan pengembangan: **(Yani, 2012: 101)**

1. Efektifitas biaya
2. Isi program yang dikehendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Preferensi dan pengetahuan peserta
5. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih
6. Prinsip-prinsip belajar

Menyelenggarakan pelatihan perlu diperhatikan sistem yang tepat agar tujuan dan manfaat pendidikan dapat tercapai. Menurut **As'ad (2003: 178)**, ada beberapa sistem pendidikan dan pelatihan yang sering digunakan oleh organisasi, antara lain:

1. Sasaran Latihan

Setiap latihan harus mempunyai sasaran yang jelas, apabila sasarannya tidak jelas maka akan tidak bisa diketahui efektifitas dari pelatihan itu sendiri dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Pelatih

Pelatih yang bertugas untuk mengajarkan bahan-bahan latihan

dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan.

3. Bahan-Bahan (materi) Pelatihan

Berdasarkan sasaran pelatihan kemudian disusunlah bahan-bahan latihan yang relevan untuk diajarkan kepada peserta. Apabila bahan-bahan latihan tersebut tidak relevan maka sasaran latihan tidak akan tercapai.
4. Metode-Metode Pelatihan

Setelah bahan ditentukan maka langkah berikutnya adalah menentukan metode yang akan digunakan. Bila metode yang digunakan kurang tepat, maka sasaran latihan juga tidak akan dapat tercapai.
5. Peserta

Peserta adalah komponen yang cukup penting dalam pelatihan sebab berhasilnya program pelatihan tersebut tergantung pada pesertanya.

Kompensasi

Menurut Cardoso (1999), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. **(Sunnyoto, 2012: 153)**

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. **(Yani, 2012: 139)**

Sedangkan menurut Hasibuan (2003), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Wukir, 2013: 84)**

Menurut Keith Davis dan Werther W.B (1996), secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis

dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. (Yani, 2012: 139)

Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut: (Yani, 2012: 140-141)

1. Memperoleh personal yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Menurut Moekijat (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: (Sunyoto, 2012: 157-158)

1. Pendidikan, Pengalaman, dan Tanggungan
2. Kemampuan Perusahaan
3. Keadaan Ekonomi
4. Kondisi-kondisi Pekerjaan

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445) diantaranya:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2013 : 164) “Karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Berdasarkan pendapat di atas, karier merupakan : 1) Rangkaian promosi atau pemindahan (transfer) ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan tanggung jawab yang besar; 2) Pekerjaan-pekerjaan seseorang yang mempunyai pola perkembangan yang sistematis dan jelas; 3) Sejarah pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Simamora (2003 : 413) “Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan

perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Robbins (2003:214) mengemukakan bahwa: “Karier adalah sederetan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya”.

I Komang A. dkk dalam Sunyoto (2013: 183) menyatakan pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Riva’i (2003: 209) menyatakan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka merencanakan karier yang diinginkan”.

Tujuan pengembangan karier menurut Handoko (2001: 127) adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan
2. Menurunkan perputaran karyawan
3. Mengungkap potensi karyawan
4. Mendorong semangat kerja dan gairah kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
5. Memuaskan kebutuhan karyawan
6. Mengurangi penimbunan, maksudnya adalah mengangkat kembali karyawan yang berkualifikasi untuk maju, sehingga “tidak tertimbun” tanpa harapan.
7. Meningkatkan kemampuan karyawan
8. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang disetujui
9. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Pengembangan karier didasarkan pada faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama kariernya. Persiapan karier jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa

disebut pengembangan. Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang luas dan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi. **Hasibuan (2001: 34)** menyatakan bahwa pengembangan karier meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi.

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi

Menurut **Riva'i (2006 : 290)** indikator pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan karir
2. Pengembangan karir individu
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM
4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Kerangka Pemikiran

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Motivasi adalah merupakan sejumlah proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.

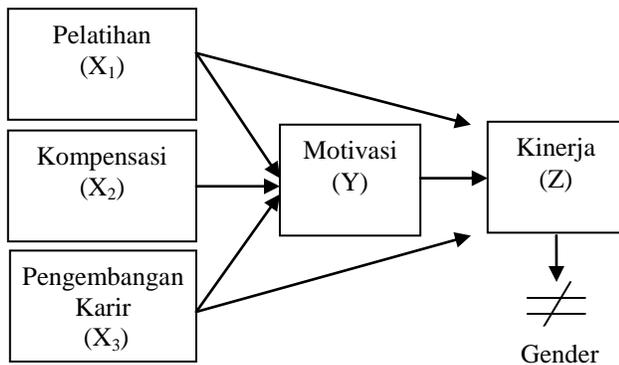
Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor Eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan. Sedangkan faktor internal terdiri dari pembawaan individu, tingkat pendidikan pengalaman masa lampau dan keinginan atau harapan masa depan.

(<http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>)

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi: 1) Individu (kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb); 2) Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan, (persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan); 3) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya; 4) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak (pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan); 5) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu; 6) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu dan 7) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

(<http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>)

Berdasarkan penjelasan dalam tinjauan pustaka yang telah diuraikan tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam proses penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:



Gambar 1 :Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian diduga bahwa:

1. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
2. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
4. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
5. Terdapat perbedaan kinerja karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru berdasarkan gender.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu yang menjadi obyek penelitian, sedangkan sampel adalah contoh atau wakil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru

bagian penjualan yang berjumlah 33 orang. Menurut **Sumarsono (2004: 307)**, apabila populasi kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat menggunakan metode sensus, dimana menurut metode ini seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
2. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait seperti karyawan-karyawan bagian penjualan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
3. Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan guna mendapatkan data yang lebih baik.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid bisa dilakukan dengan beberapa cara yaitu jika *corrected item - total correlation* > 0,3. (**Suliyanto, 2006: 149**)

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument bisa dilihat dari Crobach's Alpha, dimana instrument dinyatakan reliabel jika nilai Crobach's Alpha minimal 0,6. (**Muhidin, 2007: 37**)

Analisis Uji Beda

Uji beda yang digunakan adalah Uji Beda Dua Sampel Tidak Berhubungan (*Independent Samples T Test*), yaitu uji beda yang digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara dua kelompok data yang tidak berhubungan.

Uji beda dilakukan dengan ketentuan jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $P\ value \geq 0,05$ maka tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok data. Namun jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P\ value < 0,05$ maka ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok data. (Priyatno, 2009: 77)

Analisis Regresi

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (*2 tailed*) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut (Priyatno, 2009:149):

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel} / t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tetapi apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2009: 146).

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) adalah R² yang telah disesuaikan. Nilai ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R² biasanya dipakai untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Priyatno, 2009: 145).

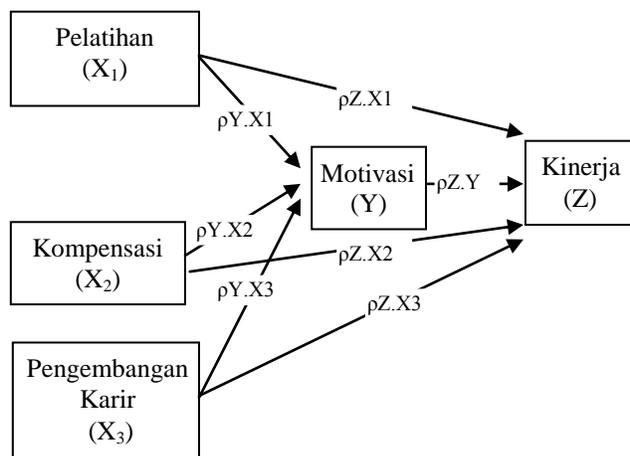
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2011: 249) mengemukakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regres linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Analisis jalur ini dapat menunjukkan pengaruh dari suatu variabel penyebab (*eksogen*) terhadap variabel akibat (*endogen*) melalui koefisien lintasan atau koefisien jalur (Riduwan dan Kuncoro, 2011:115).

Juanim (2004:17) mengemukakan sebagaimana yang telah diketahui bahwa, penggunaan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Pengaruh langsung misalnya untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu, mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel lainnya. Penelitian ini akan menggunakan bantuan dari software SPSS versi 17.

1. Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening (*intermediary*) dan dependen. Untuk mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur menggunakan simbol anak panah berkepala satu (*single-headed arrow*), ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen atau intervening dan variabel dependen, anak panah ini juga menghubungkan *error* dengan variabel dependen, dan untuk mempresentasikan hubungan korelasi atau kovarian diantara dua variabel menggunakan anak panah berkepala dua (*two headed arrow*). Setiap variabel disimbolkan dalam bentuk kotak sedangkan variabel lain yang tidak dianalisis dalam model atau *error* digambarkan dalam bentuk lingkaran.



Gambar 2: Diagram Jalur

2. Persamaan Struktural

Di samping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang di analisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat

antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Perhatikan kembali diagram jalur pada gambar 3.1, model ini dapat dibuat model persamaan struktural matematis sebagai berikut :

$$Y = \rho_{y.x1}X_1 + \rho_{y.x2}X_2 + \rho_{y.x3}X_3 + e_1$$

$$Z_1 = \rho_{z.x1}X_1 + \rho_{z.x2}X_2 + \rho_{z.x3}X_3 + e_2$$

$$Z_2 = \rho_{z.y}Y + e_3$$

Keterangan:

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Pengembangan karir

Y = Motivasi

Z_{1,2} = Kinerja

ρ_{z.y} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung Y terhadap Z

ρ_{y.x} = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X terhadap Y

e = Koefisien korelasi di luar model (error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Mayoritas karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru merupakan kelompok karyawan pria yaitu sebanyak 24 orang atau 27,28%.

Pendidikan

Tingkat pendidikan responden pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru sebagian besar adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 17 orang atau 51,51%.

Masa Kerja

Umumnya karyawan bagian penjualan memiliki masa kerja relatif lama yaitu 3-5 tahun dengan jumlah 16 orang atau 48,4%.

Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata tanggapan pimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar **3,33**. Dapat diartikan bahwa

pimpinan menilai kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru masih tergolong cukup baik.

Motivasi Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi karyawan sebesar **3,23**. Dapat diartikan bahwa karyawan menilai motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru cukup memotivasi mereka.

Pelatihan

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pelatihan sebesar **3,33**. Dapat diartikan bahwa karyawan menilai pelatihan yang diberikan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru cukup baik.

Kompensasi

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar **3,30**. Dapat diartikan bahwa karyawan menilai kompensasi yang diterima dari PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru cukup memuaskan.

Pengembangan Karir

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir sebesar **3,31**. Dapat diartikan bahwa karyawan menilai pengembangan karir pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru cukup baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>0,3$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq 0,3$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Dan r hitung diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	Nilai Kritis	Ket.
Kinerja	0,555 - 0,645	0,3	Valid
Motivasi	0,565 - 0,785	0,3	Valid
Pelatihan	0,465 - 0,731	0,3	Valid
Kompensasi	0,551 - 0,842	0,3	Valid
Pengembangan Karir	0,455 - 0,769	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batasan	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja	0,6	0,855	Reliabel
Motivasi	0,6	0,900	Reliabel
Pelatihan	0,6	0,869	Reliabel
Kompensasi	0,6	0,891	Reliabel
Pengembangan Karir	0,6	0,894	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Dari hipotesis tersebut diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Hipotesis 1
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.883	3.608		-1.908	.066
X1	.302	.141	.261	2.147	.040
X2	.525	.134	.449	3.911	.001
X3	.382	.148	.318	2.587	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan $df = n-k-1 = 33-3-1 = 29$ dan signifikan pada $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Dengan demikian maka diketahui bahwa:

1. Pelatihan. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,147 > 2,045$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
2. Kompensasi. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,911 > 2,045$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
3. Pengembangan karir. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,587 > 2,045$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa **“pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Dari pengujian regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4 : Koefisien Determinasi Hipotesis 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.740	3.22802

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,740. Artinya adalah bahwa pengaruh pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi adalah sebesar 74%, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Dari hipotesis tersebut diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis 2
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.873	2.162		1.329	.194
X1	.287	.084	.347	3.403	.002
X2	.327	.080	.391	4.066	.000
X3	.292	.089	.339	3.292	.003

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan $df = n-k-1 = 33-3-1 = 29$ dan signifikan pada $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Dengan demikian maka diketahui bahwa:

1. Pelatihan. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,403 > 2,045$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa pelatihan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

2. Kompensasi. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,066 > 2,045$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
3. Pengembangan karir. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,292 > 2,045$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa **“pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Dari pengujian regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6 : Koefisien Determinasi Hipotesis 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.817	1.93458

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Pelatihan

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,817. Artinya adalah bahwa pengaruh pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja adalah sebesar 81,7%, sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Dari hipotesis tersebut diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis 3

Coefficients ^a						
Model		Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.536	1.789		6.449	.000
	Y	.622	.063	.870	9.810	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber :Data Olahan Tahun 2014

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan persamaan $df = n-k-1 = 33-1-1 = 31$ dan signifikan pada $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,040. Dengan demikian maka diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,810 > 2,040$. Dengan demikian maka dapat diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa **“motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru”** dapat **“diterima”**.

Dari pengujian regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8 : Koefisien Determinasi Hipotesis 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.749	2.26800

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,756. Artinya adalah bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 75,6%, sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Mediasi

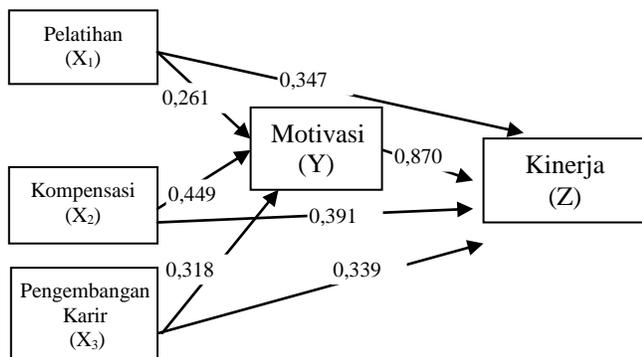
Secara konseptual telah dijelaskan bahwa variabel X secara langsung mempengaruhi variabel Y dan Z. Untuk melihat pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Z dengan Y sebagai mediasi, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Pengujian Pengaruh Variabel X Terhadap Y dan Z

Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	Sig. (pvalue)	Kesimpulan
$\rho_{y.x1} = 0,261$	2,147	2,045	0,040	Berpengaruh
$\rho_{y.x2} = 0,449$	3,911	2,045	0,001	Berpengaruh
$\rho_{y.x3} = 0,318$	2,587	2,045	0,015	Berpengaruh
$\rho_{z.x1} = 0,347$	3,403	2,045	0,002	Berpengaruh
$\rho_{z.x2} = 0,391$	4,066	2,045	0,000	Berpengaruh
$\rho_{z.x3} = 0,339$	3,292	2,045	0,003	Berpengaruh
$\rho_{z.y} = 0,870$	9,810	2,040	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil analisis jalur yang menunjukkan besarnya koefisien pengaruh variabel X terhadap variabel Y, variabel X terhadap variabel Z dan variabel Y terhadap variabel Z. Dari hasil analisis tersebut, dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 5.1: Path Diagram

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct impact*) dan tidak langsung (*indirect impact*) variabel sebagai berikut:

Tabel 5.18 : Pengaruh Langsung (*Direct Impact*) dan Tidak Langsung (*Indirect Impact*)

No	Model Path	Nilai Path	Direct Impact	Indirect Impact
1	X1 → Y	0,261	0,261	-
2	X2 → Y	0,449	0,449	-
3	X3 → Y	0,318	0,318	-
4	X1 → Z	0,347	0,347	0,302
5	X2 → Z	0,391	0,391	0,340
6	X3 → Z	0,339	0,339	0,295
7	Y → Z	0,870	0,870	-

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Dari hasil tersebut, maka dapat diketahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja ($\rho_{z.x1}$) sebesar 0,347. Sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi ($\rho_{y.x1} \times \rho_{z.y}$) sebesar 0,302. Kemudian pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja ($\rho_{z.x2}$) sebesar 0,391. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi ($\rho_{y.x2} \times \rho_{z.y}$) sebesar 0,340. Dan pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja ($\rho_{z.x3}$) sebesar 0,339. Sedangkan pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja melalui motivasi ($\rho_{y.x3} \times \rho_{z.y}$) sebesar 0,295. Karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka pernyataan bahwa **“pengaruh pelatihan, kompensasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru” ditolak.**

Perbedaan Kinerja Berdasarkan Gender

Dalam penelitian ini digunakan uji beda untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang

signifikan kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru antara karyawan pria dengan wanita.

Tabel 5.19 : Hasil Uji Beda Kinerja

Variabel	Gender	N	Mean	t	Sig. (2-tailed)
Kinerja	Pria	24	28,213	-0,906	0,372
	Wanita	9	29,820		

Sumber : Data Olahan Tahun 2014

Dari Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,906 dan signifikansi sebesar 0,372. Nilai t_{tabel} (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - 2$; $\alpha/2 = 33 - 2$; $0,05/2 = 31$; $0,025 = 2,040$. Diketahui $t_{hitung} < t_{tabel} = -0,906 > 2,040$ dan $Sig. (0,372) > 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis ketujuh penelitian “**tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru berdasarkan gender**” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan pada PT. Gulang Medica Indah. Artinya adalah semakin meningkat pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir maka akan meningkatkan motivasi karyawan.
2. Pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah. Artinya adalah semakin meningkat pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gulang Medica Indah. Artinya adalah semakin tinggi motivasi

karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.
5. Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru berdasarkan gender.

Saran

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan untuk menjalin talisilaturahmi, baik yang satu divisi ataupun dilain divisi agar terjadinya keakraban satu sama lain dan terhindar terciptanya kubu – kubu tertentu yang dapat menimbulkan konflik internal di dalam perusahaan itu sendiri sehingga satu sama lain dari karyawan tersebut dapat memotivasi karyawan lainnya sehingga karyawan dapat meningkat kinerjanya secara optimal. Upaya yang dapat dilakukan adalah seperti mengadakan *outbond* bersama.
2. Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karaywan dengan harus mengidentifikasi secara betul materi yang akan diberikan kepada peserta sesuai *job description* dan kapasitas peserta pelatihan, yang dimaksudkan agar pelatihan yang diberikan kepada peserta dapat berlangsung efektif dan efisien.
3. Perlunya kebijakan SDM yang mengatur tentang pemberian pelatihan secara rutin terhadap karyawan yang kinerjanya kurang berkompeten dengan karyawan lainnya.
4. Perusahaan harus mengevaluasi peserta pelatihan dengan mengadakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut mempunyai pengaruh

- signifikan kepada kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat memberikan konseling agar karyawan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerjanya secara optimal.
5. Perlu adanya transparansi dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Ini bertujuan agar tidak tercapainya opini buruk dan perasaan buruk sangka dalam hal pemberian kompensasi. Dengan transparannya pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat mengetahui dengan jelas perbandingan antara kompensasi yang mereka terima dengan kinerja yang mereka miliki.
 6. Pimpinan agar mengoptimalkan fungsi unit kerja yang menangani karir pegawai agar menyediakan informasi karir yang lebih luas dan memberikan bimbingan karir secara lebih intensif kepada para pegawai.
 7. Karyawan diharapkan lebih giat meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja mereka berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki. Dengan peningkatan motivasi kerja dan prestasi kerja diharapkan hasil laba yang diperoleh perusahaan juga meningkat. Peningkatan laba perusahaan diharapkan menjadi dasar pimpinan perusahaan meningkatkan pelatihan, kompensasi dan mengembangkan karir karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2001. *Manajemen SDM*. Penerbit Grafika, Jakarta.
- Juanim. 2004. *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran*. Universitas Pasundan, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Muhidin, SA. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung.
- Priyato, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi Yogyakarta.
- Riduwan & Kuncoro, Engkos Achmad. 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIEYKPN. Yogyakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit YKPN Yogyakarta.

- Suliyanto.2006. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Jember.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Teg, Wayan T. & Utami, Wiwik. Pengaruh *Gender Diversity* dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan di Bursa Efek Indonesia.
<http://wayteg.com/pengaruh-gender-diversity-terhadap-kinerja-perusahaan/>. 1 April 2014, Jam 10.00 WIB.
<http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Wiki <http://id.wikipedia.org>