

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO  
PUTRAMAS CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di  
Universitas Medan Area**

**Oleh :**

**MUHAMMAD AFRIANDO SIMANJUNTAK**  
**168320222**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO  
PUTRAMAS CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di  
Universitas Medan Area**

Oleh :

**MUHAMMAD AFRIANDO SIMANJUNTAK**

**168320222**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

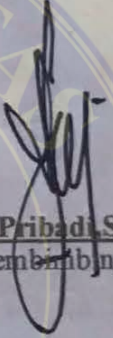
**2020**

HALAMAN PENGESAHAN

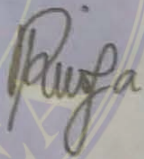
Judul: " Penga Pelatihan dan Kompensas Terhadap Loyalitas Pada  
PT. Ikapharm Putr Mas Caban Medan  
Nama : Muhammad Afr Simanjuntak  
NPM : 168320222  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing

  
Drs. H. Miftahuddin, MBA  
Pembimbing I

  
Ted Pribadi, S.E., M.M.  
Pembimbing II

  
Insa Fendi, S.E., M.Si.  
Pembimbing III

  
Wan Rizca Amelia, S.E., M.Si.  
Ketua Progr Studi

Tanggal Lulus: 28 Apri 2020

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Apabila bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditentukan adanya plagiasi dalam skripsi ini.

Medan, 28 April 2020



Muhammad Afriando Simanjuntak  
168320222

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Afriando Simanjuntak  
NPM : 168320222  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 28 April 2020  
Yang menyatakan,

**Muhammad Afriando Simanjuntak**  
**168320222**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, pada tanggal 16 April 1998 dari Ayah Alm. Ahmad Robin Simanjuntak dan Ibu Wasiati S,kep. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara.

Tahun 2015 Penulis lulus dari SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



## ABSTRAK

### **Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **PT. Brataco Medan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan, serta untuk mengetahui apakah mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan PT. Brataco Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Brataco Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan.

Kata Kunci : Mutasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Effect of Mutations and Work Environment on Employee Performance*

*PT. Brataco Medan*

*This study aims to find out whether mutations have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Brataco Medan, to find out whether the work environment has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Brataco Medan, and to find out whether mutation and work environment have a significant positive effect on the employees of PT. Brataco Medan. The population in this study is all employees at PT. Brataco Medan, amounting to 62 people. Sampling with the method of saturated sampling with a total sample of 62 people. This type of research is associative research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are mutations significantly positive effect on employee performance, work environment has a significant positive effect on employee performance then mutation and work environment have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Brataco Medan.*

*Keywords: Mutation, Work Environment, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Pelatihan pada PT. Ikapharmindo Putramas cabang Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan studi untuk menyelesaikan Program Sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini pertama sekali penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Ahmad Robin Simanjuntak (Alm.), Suwarliadi dan Ibunda Wasiati S,kep yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis. Kakak tercinta Dewi Juwita Simanjuntak S,psi dan Abang tercinta Arie Junjungan Simanjuntak beserta Istri yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian Skripsi ini. Secara khusus penulis tuturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area;
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
3. Ibu Wan Risca Amelia, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
4. Bapak H.Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama proses perkuliahan;
5. Bapak Drs.Miftahuddin, SE., M.B.A selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi;
6. Bapak Teddy Pribadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi;
7. Bapak Dahrul Siregar, SE., M.Si. selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar dan tanggung jawab;
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, terkhusus kepada Bapak Teddy Pribadi, SE., M.M. yang telah tulus memberikan pengajaran kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan;
9. Staff Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan;
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen C3 Universitas Medan Area, yang telah memberikan semangatnya kepada penulis;

11. Teman Seperjuangan, Zuky Satria H, Henno Veva Raisya, Rizky Febry Adelia, Suhaila Hernidianti, terima kasih tawanya, amarahnya, dan senangnya selama ini. *See u on top gaess*;
12. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam membantu menyempurnakan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang membaca dan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan bidang keilmuan ilmu perpustakaan dan informasi.

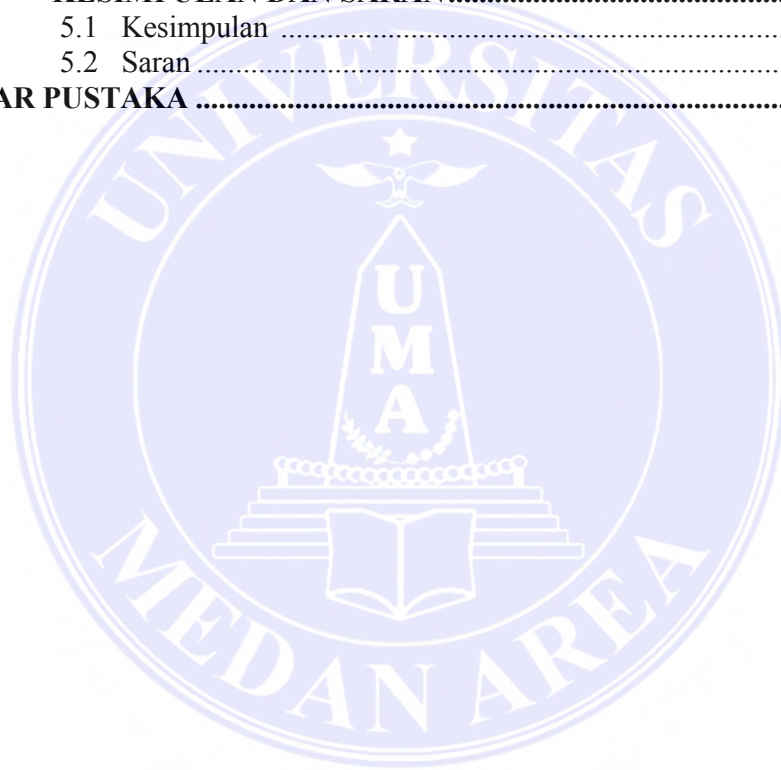
Medan, 28 April 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Pernyataan Orisinolitas .....	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Skripsi .....	iv
Riwayat Hidup .....	v
Abstrak .....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Loyalitas .....	9
2.1.1 Pengertian Loyalitas .....	9
2.1.2 Manfaat dan Tujuan Loyalitas .....	10
2.1.3 Ciri-Ciri Loyalitas .....	10
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas .....	15
2.1.5 Indikator Loyalitas .....	16
2.2 Pelatihan .....	18
2.2.1 Pengertian Pelatihan .....	18
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	19
2.2.3 Metode Pelaksanaan .....	22
2.2.4 Prinsip Pelatihan .....	25
2.2.5 Indikator Pelatihan .....	26
2.3 Kompensasi .....	27
2.3.1 Pengertian Kompensasi .....	27
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	28
2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi .....	32
2.3.4 Indikator Kompensasi .....	35
2.4 Penelitian Terdahulu .....	35
2.5 Kerangka Konseptual .....	37
2.6 Hipotesis .....	41
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	42
3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.4 Populasi dan Sampel .....	45
3.5 Tehnik Pengumpulan Data .....	47
3.6 Jenis dan Sumber Data .....	47
3.7 Instrumen Penelitian .....	48
3.8 Teknik Analisis Data .....	49

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Gambaran Umum PT.Ikapharmindo Putramas .....	55
4.1.2	Visi Misi dan Tujuan PT.Ikapharmindo Putramas ....	56
4.1.3	Struktur Organisasi PT.Ikapharmindo Putramas .....	57
4.1.4	Deskripsi Pekerjaan.....	57
4.1.5	Penyajian Data Responden .....	62
4.1.6	Penyajian Data Angket Responden .....	64
4.2	Uji Validitas dan Realibilitas.....	67
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	71
4.4	Model Regresi Linier Berganda.....	77
4.5	Uji Koefisien Determinasi .....	79
4.6	Uji Hipotesis .....	80
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>86</b>
5.1	Kesimpulan .....	86
5.2	Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>88</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian .....	44
Tabel 3.2 Jumlah Personal dan Jabatan Responden .....	45
Tabel 3.3 Skor Penelitian Skala Likert.....	48
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket .....	40
Tabel 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	63
Tabel 4.3 Usia Responden.....	63
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan ( $X_1$ ).....	65
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	66
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas (Y).....	67
Tabel 4.7 Validitas Variabel Pelatihan .....	68
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kompensasi .....	69
Tabel 4.9 Validitas Variabel Loyalitas .....	69
Tabel 4.10 Realibilitas Data Variabel $X_1$ .....	70
Tabel 4.11 Reabilitas Data Variabel $X_2$ .....	71
Tabel 4.12 Reabilitas Data Variabel Y.....	71
Tabel 4.13 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Sminornov</i> .....	72
Tabel 4.14 Hasil uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4.15 Koefisien .....	78
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.17 Anova .....	81
Tabel 4.18 Uji t .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	57
Gambar 4.2 Grafik Histogram .....	73
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability .....	74
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot .....	75



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	90
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Responden.....	93





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Perlu disadari karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, maupun tingkat kesejahteraan. Selain itu peran seorang pemimpin juga menjadi salah satu faktor pendukung agar karyawan tersebut bisa bekerja dengan nyaman serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan optimal. Selain itu karyawan bersangkutan juga terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan dengan sendirinya akan membentuk rasa untuk bisa menghargai terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan juga terhadap pemimpinnya, atau disebut sebagai tindakan loyalitas.

Peningkatan kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. PT.Ikapharmindo Putramas senantiasa

mengadaptasi program dan teknologi yang baru untuk mendukung kerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Akan tetapi penggunaan program dan teknologi yang baru akan tidak bermanfaat apabila tidak disertai pemberian pelatihan yang berhubungan dengan program dan rencana strategi perusahaan, permasalahan ini akan menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan juga merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil pekerjaan dan kemampuan karyawan dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh perusahaan. Usaha peningkatan kemampuan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan perusahaan yang paling berharga. Dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih, sehingga dapat lebih berdaya guna dan berprestasi optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas penulis menemukan beberapa yang menjadi persoalan di PT. Ika Pharmindo Putramas ialah selama ini program pelatihan yang dulu diterapkan bisa berperiodik yaitu perkwartal, namun sejak di tahun 2013 tidak lagi dilakukan perkwartal, mengingat perusahaan melakukan penghematan akibat menurunnya profit dikarenakan adanya regulasi pemerintah mengenai BPJS. Program tersebut mengharuskan semua perusahaan farmasi memberikan harga terhadap produk yang ikut dalam program tersebut disesuaikan dengan harga generik. Tentu saja memotong anggaran discount sampai 65%. Selain itu diluar kurangnya pelatihan diberikan, akhir-akhir ini pelatihan yang diberikan tidak fokus terhadap bagaimana menghadapi persaingan dalam meyakinkan konsumen agar mau meresepkan obat-obat yang dibawakan oleh setiap medical

representative, tetapi pelatihan sering sekali hanya bersifat sangat monoton dengan materi dan metode dibuat itu-itu saja tidak disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pasar dan zaman. Sering sekali pemberi pelatihan bukan orang-orang yang mempunyai kompetensi yang diharapkan, sehingga juga mempengaruhi hasil dan penyampaian materi pelatihan. Walaupun itu dirasakan juga perlu, Pelatihan yang baik dan terarah biasanya akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dianggap akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam memenangkan persaingan dengan kompetitor yang semakin banyak dan sangat kompetitif sekali.

Beberapa program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT. Ikaparmindo Putramas mengikuti selalu keinginan dari owner/pemilik serta para direksi di kantor pusat, yang mengacu terhadap inginnya perusahaan mengapai profit yang maximal serta mempunyai karyawan yang dapat diandalkan untuk bersaing pada pasar industri farmasi yang sangat dinamis tersebut. Padahal di lain pihak karyawan juga ingin mereka diikut sertakan masukan tentang kira-kira bagaimana pelatihan yang diinginkan oleh para karyawan sehingga membuat mereka menjadi loyal terhadap perusahaan. Selain itu dengan adanya program BPJS yang sudah dilaunching oleh pemerintah sejak tahun 2013, di mana hal tersebut sangat mempengaruhi pendapatan laba bersih perusahaan yang bergerak di industri farmasi. Adapun program tersebut sangat menekankan penggunaan obat-obat dasar yang tentunya disesuaikan dengan premi yang dibayar oleh peserta. Kemudian program tersebut mengharuskan semua rumah sakit yang ada di Indonesia menjadi provider sehingga tentunya sangat mengurangi pasar potensial untuk semua industri farmasi yang ada di Indonesia. Dengan semakin kecilnya pasar maka semakin tingginya perusahaan-

perusahaan farmasi untuk bersaing memperebutkannya, sehingga mau tidak mau membuat semua perusahaan melakukan inovasi yang dianggap dapat memenangkan persaingan, diantaranya melakukan pelatihan karyawan.

Selain pemberian pelatihan, karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai salah satu pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai dasar yang logis dan rasional.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaiknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi itu diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan terdorong untuk menjadi lebih loyal terhadap perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan-tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dan dalam memberikan kompensasi PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan masih belum memberikan kompensasi yang dianggap bisa memuaskan semua karyawan. Kompensasi yang dulu diberikan bisa sebesar satu setengah kali gaji jika karyawan mencapai target diberikan, baik target penjualan, penagihan dan target ketepatan dan kerajinan dalam bekerja, mulai per tahun 2013 kompensasi yang diberikan tidak lagi sebesar yang pernah diberikan, namun kompensasi yang diberikan sekarang hanya sebesar satu bulan gaji saja, itupun dengan beberapa persyaratan yang agak menyulitkan untuk memperolehnya. Padahal nilai nominal yang relatif besar akan bisa mewakili kepuasan hampir disemua strata karyawan, selain itu kompensasi diberikan secara proporsional maka akan mendorong karyawan untuk bisa menjadi loyal, dikarenakan kompensasi berkaitan dengan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Kemudian di luar kompensasi dalam bentuk bonus, ada juga kekurangan dalam penyediaan fasilitas kompensasi yaitu penyediaan fasilitas kesehatan terutama untuk karyawan wanita tidak memberikan keadilan, dikarenakan untuk karyawan wanita jaminan kesehatan

hanya diberikan untuk si karyawan saja, tidak untuk keluarga, padahal ada diantara karyawan yang merupakan single parent, tentunya akan sangat mengharapkan adanya pengertian perusahaan.

Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Untuk itu melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji kaitannya pelatihan dan kompensasi yang diharapkan mampu berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan, yang akhir-akhir ini menjadi permasalahan di setiap perusahaan. Karena loyalitas akan menjadi unsur yang sangat penting untuk mendukung kesinambungan perusahaan dan peningkatan etos kerja yang diharapkan akan berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas perusahaan. Loyalitas karyawan juga akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap loyalitas PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap loyalitas PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi dalam meningkatkan loyalitas PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan pelatihan dan kompensasi dan loyalitas PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

#### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan dalam peningkatan kemampuan/skill, kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan yang mampu diterima oleh karyawan dan perusahaan.

### 3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

### 4. Bagi akademis

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengembangan sumber daya manusia dan komitmen pelatihan kinerja karyawan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Loyalitas Karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah kesetiaan di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan mengelola organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ronrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut P.Malayu Hasibuan (2004:214), Loyalitas merupakan kesetiaan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dalam organisasi. Dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dressler,Gary (2007:210), Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tnhkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas .

Dari penjelasan diatas umumnya menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan ,dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan

kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan.

### **2.1.2. Manfaat dan Tujuan loyalitas**

Ketidak perdulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan kepada perusahaan, Perusahaan akan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul. Untuk itu P.Malayu Hasibuan, (2004:96), mengatakan manfaat dan tujuan loyalitas adalah :

1. Menaati.
2. Melaksanakan.
3. Mengamalkan.

Dari apa yang di paparkan di atas mengenai manfaat dan tujuan loyalitas maka penulis dapat menyimpulkan jika loyalitas lebih ke arah kesabaran dan bertanggung jawab yang harus dibuktikan dengan sikap dan prilaku serta perbuatan dalam melaksanakan tugas.

### **2.1.3. Ciri-Ciri Loyalitas**

Loyalitas sebagai sikap atau perilaku yang sangat diperlukan dimiliki setiap karyawan perusahaan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Sebagai acuan untuk melihat loyalitas maka ada beberapa sikap setia atau loyalitas, selain itu loyalitas juga sangat diperlukan untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai

perusahaan, sehingga untuk menilai loyalitas karyawan diperlukan suatu kemampuan dengan cara melihat dari ciri-cirinya.

Menurut Gaerther Karen.N. (2007:531). Adapun ciri-ciri loyalitas adalah :

1. Kejujuran.
2. Mempunyai Rasa memiliki Perusahaan.
3. Mengerti kesulitan perusahaan.
4. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.
5. Menciptakan suasana menyenangkan perusahaan.
6. Menyimpan rapat rahasia perusahaan.
7. Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan.
8. Hemat.
9. Tidak unjuk rasa.
10. Tidak apriori terhadap perusahaan.

Penjelasan ciri-ciri loyalitas tersebut kepada perusahaan tersebut antara lain :

1. Kejujuran.

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidak jujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang bukan hanya kepada perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, pedagang asongan, dan lain-lain. Pada akhirnya negarapun dirugikan.

2. Mempunyai Rasa memiliki Perusahaan.

Memberikan pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana

seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya. Karyawan diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan bersama-sama berusaha menjaga divisinya masing-masing. Bentuk konkretnya adalah dengan menjaga dan merawat aset perusahaan seperti merawat aset pribadi.

3. Mengerti Kesulitan Perusahaan.

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan yang sudah ada dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih sulit dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut, tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

4. Bekerja Lebih dari yang Diminta Perusahaan.

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain.

5. Menciptakan suasana yang Menyenangkan di Perusahaan.

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat pada produktivitas, orang yang paling menentukan suasana di perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut maka semakin terpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena

merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih serta mempunyai anak buah (bawahan).

6. Menyimpan rapat Rahasia perusahaan.

Disadari atau tidak karyawan membocorkan rahasi perusahaan, terungkap ketika sedang mengobrol dengan pihak atau orang lain di luar perusahaan.

Rahasia adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama competitor untuk menghantam .Biasanya yang disebut rahasia perusahaan adalah:

- a. Data sales atau volume sales dan tingkat pertumbuhannya.
- b. Data pangsa pasar dan tingkat pertumbuhannya.
- c. Data produksi dan tingkat peluncuran produk baru.
- d. Informasi waktu dan jenis peluncuran produk baru.
- e. Informasi rencana ekspansi perusahaan.
- f. Informasi penelitian dan pengembangan perusahaan.
- g. Komposisi produk.
- h. Laporan Keuangan.
- i. Kebijakan top manajemen.
- j. Masalah internal perusahaan.

Selain itu ada beberapa ciri-ciri loyalitas, yaitu :

7. Menjaga dan Meningkatkan Citra perusahaan.

Kewajibannya setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya, kalau citra perusahaan positif, maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya niscaya juga positif.

## 8. Hemat.

Hemat bukan berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai kebutuhan. Penghematan harus dilakukan kapanpun dan dalam kondisi apapun. Tidak perlu menunggu keadaan sulit, tidak perlu menunggu keadaan kritis, apalagi menunggu perusahaan bangkrut.

## 9. Tidak Unjuk rasa.

Unjuk rasa hampir tidak ada positifnya, walaupun ada tidak seimbang dengan harga yang dibayarkan, karena unjuk rasa:

- a. Hanya menunjukkan perasaan atau emosi.
- b. Sangat berkompeten untuk berubah menjadi tindakan anarkis dan destruktif.
- c. Merendahkan martabat orang atau pihak lain.
- d. Merugikan banyak pihak.
- e. Tidak menyelesaikan masalah, tetapi menambah masalah.

## 10. Tidak apriori Terhadap Perubahan.

Perubahan pada hakekatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Dari ciri-ciri loyalitas di atas maka tentunya akan memudahkan perusahaan dalam memberikan tanggung jawab dan tugasnya untuk dilaksanakan dengan baik.

#### 2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Jika berbicara tentang loyalitas tentunya kita akan bisa mengasumsikan jika karyawan yang mempunyai loyalitas, tentunya sangat diperlukan dalam menjamin agar segala kegiatan perusahaan akan bisa berjalan secara maksimal, dan mampu meningkatkan produksi perusahaan baik dalam bentuk produk maupun laba.

Selain itu loyalitas akan muncul jika ada faktor-faktor yang mempengaruhinya..

Menurut Budi Widjaya Soetjipto (2009:129). ada beberapa faktor, antara lain :

- a. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenaga kerjaan.
- b. Waktu kerja yang kurang flexibel.
- c. Rendahnya motivasi karyawan.
- d. Struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas.
- e. Kurangnya pelatihan yang menunjang pemahaman dari si pekerja.
- f. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang menantang.
- g. Kurangnya peran kepemimpinan kerja dan atasan.
- h. Kurangnya perhatian dari atasan.
- i. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Flippo, Edwin B,( 2004:188), menyatakan jika factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah:

- a. Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- b. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam

perusahaan dan menyusun

- c. Uraian pekerjaan yang benar.
- d. Indikator-indikator perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan.
- e. Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- f. Meningkatkan kualitas system penilaian kinerja karyawan.
- g. Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pula, Karena pada dasarnya timbul dari dalam diri sendiri. Loyalitas berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan tempat dia mencari nafkah sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Di sisi lain perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.5. Indikator-Indikator Loyalitas**

Apabila berbicara tentang peran loyalitas, tentunya dalam penulisan ini perlunya kita membahas jika ada hal yang sangat berkaitan dengan loyalitas, yaitu diantara indikator loyalitas. Dan indikator ini menjadi salah satu unsur menilai atau parameter dari loyalitas tersebut.



Locke.E.A (2007:418,419), adapun beberapa unsur-unsur loyalitas tersebut, ialah :

1. Ketaatan /Kepatuhan.
2. Tanggung Jawab.
3. Pengabdian.
4. Kejujuran.

Dan dari unsur-unsur indikator tersebut, maka saya dapat menjelaskan apa yang disampaikan oleh para ahli, diantaranya:

#### 1. Ketaatan/Kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan adalah:

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah kedinasan yang di berikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

#### 2. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab tersebut adalah :

- a. Dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

### 3. Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

### 4. Kejujuran

Seorang pegawai yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

## 2.2 Pelatihan

### 2.2.1. Pengertian Pelatihan

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rasidah (2009:28). Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional .

Dewi Hanggraini (2012: 112), pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas.

Edy Sutrisno (dalam Ruky 2003:18), pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Robbins, Stephen P (2001:282). *Training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh A.Rahman Lubis, Mirza Tabrani dalam Jurnal Volume 4, Nomor 2 Mei 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas. Di atas sering dijadikan acuan dalam riset-riset manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri, dan administrasi.

## **2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan**

### **1. Manfaat pelatihan**

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat pelatihan yang lebih luas lagi.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003:114), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.

2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
5. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan bagi karyawan :

1. Manfaat bagi perusahaan.
2. Meningkatkan profitabilitas.
3. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.
4. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional.
5. Meningkatkan pengembangan organisasi.

Manfaat bagi Individu :

1. Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul.

2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu.
3. Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
4. Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu.
5. Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

## 2. Tujuan Pelatihan

Cut Zurnali (2004:28). *The goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day-to-day activities.* Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Tujuan Pelatihan Organisasi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benar-benar dapat di rasakan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:49), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang, yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.

4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

### **2.2.3. Metode Pelaksanaan**

Pelatihan pemilihan penggunaan metode atau teknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang digunakan perusahaan bergantung pada beberapa pertimbangan. Ada beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh sikula yang dikutip oleh P.Malayu Hasibuan (2004:77) ada dua metode yang digunakan dalam pelatihan, yaitu:

- 1) Metode the job untuk peserta pada lingkungan kerja.
  - a. Rotasi.
  - b. Program Magang.
  - c. Coaching.
  - d. Training Instruksi Pekerjaan.
- 2) Metode the job untuk peserta pada pelatihan.
  - a. Pembelajaran terprogram.

- b. Vestibule Training.
- c. Role Playing.
- d. Manajemen Games.

Adapun penjelasannya, sebagai berikut:

1. Metode on the job pada metode ini peserta dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya, lalu mereka diberi instruksi tentang cara-cara bekerja. On the job training meliputi rotasi pekerjaan (rotation), program magang (apprenticeship), dan coaching.
  - a. Rotasi pekerjaan (rotation).  
Karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
  - b. Program magang (apprenticeship).  
Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan pada ruang kelas. Program ini memerlukan waktu yang cukup lama dan pengawasan yang terus menerus.
  - c. Coaching.  
Coaching adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung dengan orang yang sudah pengalaman atau atasan yang telah terlatih.
  - d. Training intruksi pekerjaan.  
Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

2. Metode on the job pada metode ini peserta diberikan pelatihan diluar ruang kerja atau tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka.

a. Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberi peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan belajarnya.

b. Vestibule training

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

c. Role playing

Dalam program ini peserta di minta untuk memerankan individu yang harus melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Metode ini dimaksudkan agar peserta mampu memperbaiki perilakunya mengembangkan hubungan antar manusia dan organisasi.

d. Management games.

Peserta di minta berperan sebagai manager suatu organisasi simulasi. Berdasarkan data yang disediakan, peserta di minta untuk mengambil keputusan.

Dari yang disampaikan pada poin-poin diatas mengenai metode pelatihan, tentunya akan sangat memberikan konsep yang bisa membawa



kearah yang lebih baik dalam meningkatkan skill karyawan yang mengikutinya.

#### 2.2.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip pelatihan merupakan hal yang sangat penting didalam merencanakan sebuah pelatihan, agar pelatihan yang akan dilaksanakan bisa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Suwitno (2008:66), pengalaman dan penyelidikan yang sudah lama dijalankan mengenai latihan, telah menghasilkan sembilan prinsip latihan, yaitu:

1. Individual differences.
2. Relation to job analysis.
3. Motivation
4. Active Participation.
5. Selection of trainees
6. Selection of trainee
7. Trainer training.
8. Training methods
9. Principles of learning.

Dalam merencanakan dan melaksanakan sesuatu latihan harus tetap diingat adanya perbedaan-perbedaan perseorangan dari para pengikut baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Karenanya waktu, sifat dan cara latihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga latihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan bagi yang lebih besar daripada pengikut latihan.

### 2.2.5. Indikator Pelatihan

Dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan indikator-indikator yang berkaitan dengan pelatihan karena pelatihan merupakan hal sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, sedangkan kemampuan yang meningkat akan mempengaruhi hasil dari yang dicapai oleh perusahaan. Untuk itu berdasarkan pendapat yang disampaikan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:48), ada beberapa indikator pelatihan.

Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah :

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

Adapun penjabaran dari indikator-indikator tersebut di atas adalah:

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### 2. Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur. Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika indikator tersebut juga banyak menghubungkan materi dan metode pelatihan sebagai poin yang menentukan dalam keberhasilan pelatihan.

## 2.3 Kompensasi

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Dewi Hangraini (20012:139), kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

T.Hani Handoko (2003:114), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

P.Malayu (2004:117), kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan

Dari berbagai defenisi menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau balas jasa terhadap perusahaan yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai akibat dari jasa tenaga yang diberikan.

### **2.3.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi.**

Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Untuk itu kompensasi juga mempunyai tujuan dan manfaat, yang tentunya sangat bermanfaat bagi si penerima dan si pemberi.

P.Malayu Hasibuan (2004:44), adapun tujuan dan manfaat kompensasi ialah:

- a. Ikatan Kerja sama.
- b. Kepuasan Kerja.

- c. Pengadaan Effektif.
- d. Motivasi.
- e. Stabilitas Karyawan.
- f. Disiplin.
- g. Pengaruh serikat Buruh.
- h. Upah Minimum.

Dari poin-poin di atas tersebut maka akan dijelaskan maksud dan penjelasannya sebagai berikut :

a. Ikatan Kerja Sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang kualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Kompensasi.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Handoko.T.Hani Handoko (2003:11), tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mempertahankan Karyawan Yang berkualitas.
2. Mempertahan karyawan yang sudah ada.
3. Menjamin Keadilan.
4. Perubahan sikap dan Prilaku.
5. Efisiensi Biaya.
6. Administrasi legalitas.

Adapun penjelasan dari masing-masing poin di atas adalah:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Untuk memenuhi standar yang diminta organisasi. Dalam upaya menarik calon karyawan masuk, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.

3. Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

#### 5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

#### 6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Apabila bisa disimpulkan jika kompensasi diberikan dengan konsep tujuan dan manfaat yang jelas tentunya akan memberikan implikasi yang bisa memacu semangat kerja dari karyawan, dalam hal ini akan mendorong loyalitas, sehingga apapun yang menjadi keinginan pimpinan dan perusahaan akan mampu lebih mudah dicapai.

### 2.3.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam membicarakan kompensasi tentunya harus diketahui jika kompensasi yang akan diberikan ke karyawan dapat dibagi-bagi menjadi beberapa poin, dimana dari poin-poin tersebut mempunyai indikasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan di dalam suatu perusahaan. Adapun yang menjadi bagian-bagian jenis kompensasi tersebut adalah.

Ambar Teguh Silistiani (2009:68), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu;



1. Kompensasi Langsung
  - a. Gaji.
  - b. Upah
  - c. Insentif.
2. Kompensasi tidak langsung.
  - a. THR.
  - b. Tunjangan Kesehatan.
  - c. Bonus.

Adapun penjelasan dari poin-poin di atas adalah sebagai berikut ini :

1. Kompensasi Langsung.

Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dari kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi Tidak langsung.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan dharma wisata.

Gaerther, Karen N. (November). (2008:144), Kompensasi terbagi dari beberapa jenis, yaitu:

1. Imbalan Ektrinsik

Imbalan ekstrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus
- d. Komisi
- e. Insentif
- f. Upah

2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Dari jenis-jenis kompensasi yang di sampaikan oleh para ahli tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa harus ada pembedaan dari pemberian

kompensasi, yaitu antara gaji dan bonus, serta dengan tunjangan yang diberikan. Semuanya sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk bisa meningkatkan semangat dan loyalitas kerjanya.

### **2.3.4. Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Anwar P.mangkunegara (2005:46), Secara umum ada beberapa indikator kompensasi,yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Upah Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas Kantor

Dari indikator yang disampaikan oleh para ahli tersebut menunjukkan jika banyak indikator yang mempengaruhi agar kompensasi yang diberikan benar-benar memberikan rasa kepuasan dan dianggap mempunyai rasa keadilan bagi karyawan,sehingga benar-benar kompensasi membawa dampak yang positif bagi semua yang terlibat di dalam organisasi.

### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan. Penelitian-penelitian tersebut juga digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

Tabel 2.1: Penelitian terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Agustina Heryati (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
2	Agora Vol.5 (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory Internasional Future	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas
3	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas

## 2.5. Kerangka konseptual.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini:

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan.

Adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan loyalitas karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan hal yang penting. Fernando.S.Lodjo (2013), dalam jurnalnya EMBA Vol.1 No,3 Juni 2013, Judul Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PLN Cabang Manado.Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado.

Di mana memaparkan ada hubungan yang berpengaruh antara pelatihan dengan loyalitas, sehingga pelatihan perlu di adakan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam merebut persaingan baik di antar karyawan maupun di luar perusahaan.

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkat mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubat akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya menurut Dessler.

Pelatihan yang baik akan membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe (2003) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan

para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan, untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolute, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya di sini adalah job spesifikasi yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan (Mangkunegara 2005:55) yakni:

Segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut:

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dapat diukur, para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, dan pelatihan akan meningkatkan loyalitas karyawan, karena pelatihan

berkaitan tentang perharian perusahaan terhadap karyawannya, sehingga karyawan akan selalu berkembang keahliannya, semakin tinggi keahlian karyawan maka semakin tinggi bayaran yang akan diterima oleh karyawan tersebut, dan semakin mempunyai nilai jual yang tinggi terhadap perusahaan lain.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan.**

Ninuk Muljani dalam Jurnal Manajemen Vol 4, No. 2, September (2002) dengan judul pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas karyawan PT.Kalbe Farma Surabaya. (Staff pengajar Fakultas ekonomi Universitas Wijaya Mandala Surabaya). Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap. Upah merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi selain terdiri dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan in natura (kebendaan) fasilitas perusahaan, dan fasilitas kendaraan.

Kompensasi yang diberikan harus adil dapat menimbulkan loyalitas dan kegairaan kerja, tidak statis, dapat mengikat karyawan dan komposisi dari kompensasi harus pula diperhatikan agar dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan.

Upah dan gaji mempunyai pengertian yang sedikit berbeda, upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti bagian produksi dan pemeliharaan (karyawan berkerah biru). Sedangkan gaji biasanya bersangkutan dengan pembayaran secara tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan administrasi, manajerial dan professional (karyawan berkerah putih). (Handoko, 2003)

Upah dan gaji sangat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam meningkatkan hasil kerja, sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan yang berlipat ganda, diktip dari penelitian terdahulu Retno Djohar Juliani dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Pada hakekatnya semua orang ini bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan, kebahagiaan dan menimbulkan loyalitas terhadap karyawan yang bekerja, sehingga karyawan tersebut akan berusaha bertahan di dalam perusahaan tersebut. Besar atau kecilnya kompensasi bergantung kepada pekerjaan yang dilakukannya. Pekerjaan yang mudah dalam arti semua orang bisa mengerjakannya maka pada umumnya kompensasi yang diberikan tidak begitu tinggi. Sebaliknya pekerjaan yang sulit, tidak semua orang bisa mengerjakannya serta memerlukan pendidikan atau keterampilan maka tingkat kompensasinya lebih tinggi.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.**

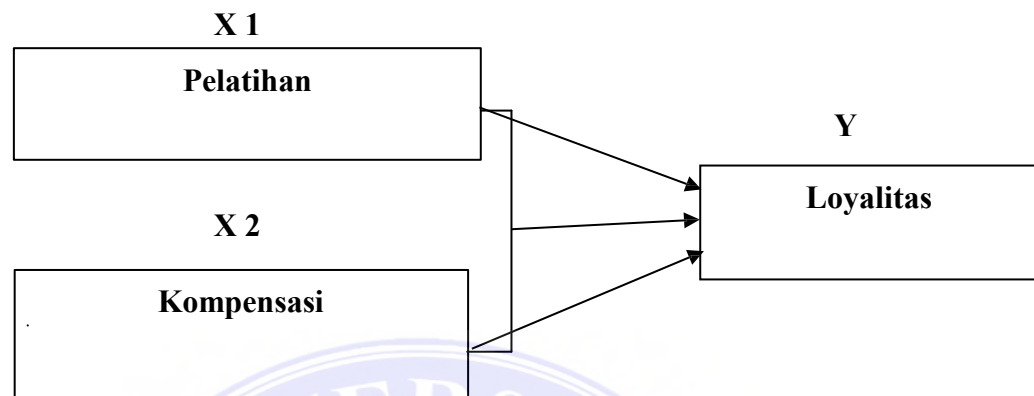
Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Pelatihan, kompensasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik dan peran kepemimpinan (Gorda 2004:80)

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan yaitu; Hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pemimpin, suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi, pemberian pelatihan kepada karyawan, kompensasi yang memadai pendapat Zainun (2004).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu ciri manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dirinya sendiri secara seimbang.



Pengaruh Pelatihan Kompensasi dan Peran kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan batasan, rumusan permasalahan dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan
3. Ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

#### 3.2. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2), sebagai variable bebas dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variable terikat.

##### 1. Loyalitas (Y)

Loyalitas merupakan sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap perusahaan.

Budi Widjaya Soetjipto (2009:45), loyalitas dapat diukur dengan indicator sebagai berikut:

1. Ketaatan/Kepatuhan.
2. Tanggung jawab.
3. Pengabdian.
4. Kejujuran.

## 2. **Pelatihan (X1)**

Pelatihan merupakan program perusahaan dalam meningkatkan keahlian dari karyawannya untuk meningkatkan produksi dan hasil kerja dari setiap bagian dalam suatu perusahaan, dan dengan pelatihan akan mendorong kemampuan karyawan untuk bisa mengabdikan serta loyal terhadap perusahaan yang memberikan pelatihan.

Anwar Prabu (2005:48) adapun Indikator pelatihan:

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan
6. Sasaran

## 3. **Kompensasi (X2)**

Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, sebab apabila di dalam menentukan kompensasi dibawah kebutuhan minimal maka akan dapat menyulitkan perusahaan itu sendiri, perusahaan akan dianggap melanggar peraturan secara yuridis tidak tahu etik, kurang mempunyai rasa kemanusiaan dan sebagainya. Hal lain tidak kalah pentingnya adalah perusahaan akan kesulitan memperoleh karyawan yang berkualitas dan potensial.

Dengan kompensasi maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan memberikan dampak kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Mangkunegara (2005:46), adapun indikator kompensasi:

1. Gaji.

2. Upah.
3. Upah Insentif
4. Asuransi.
5. Fasilitas kantor.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian.**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala likert
1.	<b>Pelatihan.</b> <b>(Variabel X1)</b>	1. Instruktur	1. Instruktur	Skala Likert
		2. Peserta	2. Peserta	
		3. Materi	3. Materi	
		4. Metode	4. Metode	
		5. Tujuan	5. Tujuan	
		6. Sasaran	6. Sasaran	
2.	<b>Kompensasi.</b> <b>(Variabel X2)</b>	1. Kepuasan terhadap pelanggan.	1. Gaji	Skala Likert
		2. Kepuasan terhadap kenaikan gaji.	2. Upah	
		3. Kepuasan terhadap level tunjangan.	3. Insentif	
3	<b>Loyalitas</b> <b>(Variabel Y)</b>	1. Pekerjaan itu sendiri.	1. Ketaatan	Skala Likert
		2. Atasan	Kepatuhan	
		3. Teman.	2. Tanggung jawab	
		4. Promosi		
		5. Gaji/upah		
		6. Kemauan	3. Pengabdian.	
		7. Rasa Memiliki	4. Kejujuran	
		8. Hubungan antar pribadi.		
		9. Kesukaan terhadap pekerjaan.		

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Sumatera Utara yang berada di Jalan Gatot Subroto No: 248 Medan-Sumatera Utara Telp (061)8447088-(061)8447188.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian pada awal Oktober 2019 saat pra riset dan pembuatan proposal penelitian sampai dengan bulan Januari 2020 yaitu sampai penyusunan laporan akhir.

### 3.4. Populasi dan Sampel.

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. yang berjumlah 90 orang.

**Tabel 3.2**

**Jumlah personal dan jabatan Responden.**

No.	Jabatan	Jumlah Personal (orang)
1	Area Manager	4
2	Supervisor	6
3	Medical Representative	22

4	Salesman	15
5	Staff IT	5
6	Staff Pembukuan	4
7	Staff Keuangan	2
8	Staff Gudang	8
9	Staff Pengantar barang	8
10	Supir	6
11	Kolektor	10
	<b>Total</b>	<b>90</b>

**b. Sampel.**

Sampel adalah bagian dari jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Menurut Arakhunto (2005:121) “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10 – 15 % atau lebih. Maka yang diambil adalah seluruh populasi Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Sebanyak 90 orang.

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni tehnik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Penulis mencoba untuk menentukan pemilihan jumlah sampelnya seperti berikut ini:

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2008 :199), ”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan sebanyak 90 orang yang dijadikan sampel penelitian.
2. Wawancara, khususnya dilakukan terhadap semua struktural di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

### 3.6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan peneliti dari responden yakni seluruh karyawan yang dijadikan sample penelitian dan dari penyebaran angket.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari perusahaan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan sebagai data yang mendukung penelitian ini yang berkaitan dengan pelatihan, kompensasi dan peran kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

### 3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini mengukur tiga variable yakni, pelatihan, kompensasi dan peran kepemimpinan sebagai variable bebas dan loyalitas sebagai variable terikat. Pengisian instrument dilakukan oleh karyawan-karyawan berbentuk pernyataan-pernyataan menyangkut indicator tersebut memiliki lima alternative jawaban yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), KS (kurang setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Untuk pernyataan positif bernilai SS=5, S=4, KS=3, TS=2, STS=1 sebaliknya untuk pernyataan negatif

Skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala likert digunakan sebagai skala ataupun alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi sekarang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Yang disebut sebagai variable penelitian yang diuji, dan setiap jawaban dari pernyataan pengujian akan diberi skor atau nilai Sugiyono (2010:86).

**Tabel 3.3**  
**Skor Penelitian Skala Likert**

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1



### 3.8. Teknik Analisis Data

#### 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas pertanyaan

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2008:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 30 orang di luar sampel.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika positif atau lebih besar dari  $\alpha$  maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari  $\alpha$  maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,80$  atau nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  (Ghozali).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk menguji Normalitas data dapat menggunakan 2 (dua) cara yaitu:

#### 1. Uji P-Plot.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji kolmogorof smirnov test.

Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a. Jika nilai Asymp sig  $> 0,5$  Maka data Berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp sig  $< 0,5$  Maka data tidak normal

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:91) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinierits dapat

dialkuakn dengan melihat toleransi variabel atau *Varian Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

1.  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinieritas.
2.  $VIF > 5$  terdapat multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terkait). Dasar analisisnya dapat dilihat: (1) jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

X1, X2 = Pelatihan, Kompensasi

$\beta_1, \beta_2$  = Parameter koefesien masing – masing variabel

a = Konstanta

e = Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho:  $b_1 = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha:  $b_1 \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (t hitung > t tabel) maka Ho ditolak

Jika nilai signifikansi (t hitung < t tabel) maka Ho diterima

Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2008:292)

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

keterangan:

- t = nilai t hitung  
 r = nilai koefisien korelasi  
 n = jumlah sampel

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)**

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

Ho:  $b_1 = 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha:  $b_1 \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (F hitung < F tabel) maka Ho diterima.

Jika nilai signifikansi (F hitung > F tabel) maka Ho ditolak.

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:57) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

- N = banyak sampel  
 m = banyak prediktor  
 R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%.$$

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap loyalitas karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan adalah 3.694 dan  $t_{tabel}$  bernilai 1.987 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,694 > 1,987$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi adalah 2,556 dan  $t_{tabel}$  bernilai 1.987 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.556 > 1.987$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.16) didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21.399 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000<sup>a</sup>. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,399 > 2,71$ ) atau signifikansi (Sig.)  $< 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ) artinya bahwa variabel pelatihan dan kompensasi



berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

Disarankan kepada pimpinan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan.

1. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan pelatihan di PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan guna meningkatkan loyalitas karyawannya, hal ini perlu diberikan karena pelatihan merupakan unsur pengembangan sumber daya manusia. Kemudian sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka pihak PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan dapat meningkatkan mutu Materi Pelatihan karena hal ini terbukti Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi loyalitas Karyawan.
2. Beberapa saran yang dapat diberikan atas hasil penelitian ini adalah: Hendaknya pimpinan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan senantiasa meningkatkan kompensasi karyawan melalui pemberian gaji, upah yang layak, kemudian adanya asuransi serta bonus atau insentif untuk semua karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Fajar, 2009, *Pengaruh Kompetensi dan kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Bisnis & Birokrasi*, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16 nomor 1, Jan-Apr 2009, hlm 13-17
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Adair, John. 2003. *Membina Calon Pemimpin* (alih bahasa oleh Rasyid). Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Flippo, Edwin B, 2004. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gaerther, Karen N. (November). 2008. *Manager's Carees and Organizational Change*: Academic of management.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Hanggaraini, Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko. Hani, T,(2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Ivancevich, John. M. 2001. *Human Resources Management*, eight edition: New York McGraw-Hill Irwin.
- Locke, E.A. 2007. *Esensi Kepemimpinan* (alih bahasa Aris Arianda). Jakarta: Mitra Utama
- Lodjo.Fernando, 2013. *Pengaruh Pelatihan, kompetensi terhadap loyalitas Karyawan pada PT.PLN Cab Manado*.Jurnal EMBA Vol 1No,3

- Manullang, M. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar, 2005, *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Muljadi, Ninuk,, 200. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas karyawan PT. Kalbe Farma Surabaya*. Jurnal Manajemen vol 4 No,2.
- Noe, Hollenbeck Gerhart, Wright, *Human Resources and Personal Management, fourth edition*. New York: printed in Singapore McGraw Hill Inc.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rahardjo. Toto, 2006. *Pengaruh Peran Kepemimpinan, kompetensi terhadap loyalitas Karyawan pada PT.IGM Semarang*. Jurnal EMBA Vol 1No,3.
- Rizal, Veihzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta.
- Siagian, S.P. 2012. *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwitno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Teguh, Sulistiyani, Amber, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Widjaya, Budi, 2009. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PADA PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden:            )

1. Nama: \_\_\_\_\_ \*tidak wajib diisi
2. Usia:   a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin   : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan       : a. SMU        b. D3        c. S1        d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
RR = Ragu-Ragu  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X<sub>1</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1	Saya menyukai cara instruktornya memberikan pelatihan.					
<b>Peserta</b>						
2	Saya setuju jika setiap pelatihan diikuti peserta yang banyak					
<b>Materi</b>						
3	Saya setuju materi pelatihan yang diberikan cukup ringkas					
<b>Metode</b>						
4	Sebaiknya metode yang diberikan dalam pelatihan esuai kebutuhan karyawan.					
<b>Tujuan</b>						
5	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang jelas					
<b>Sasaran</b>						
6	Saya membutuhkan pelatihan yang memiliki sasaran yang jelas untuk dituju.					

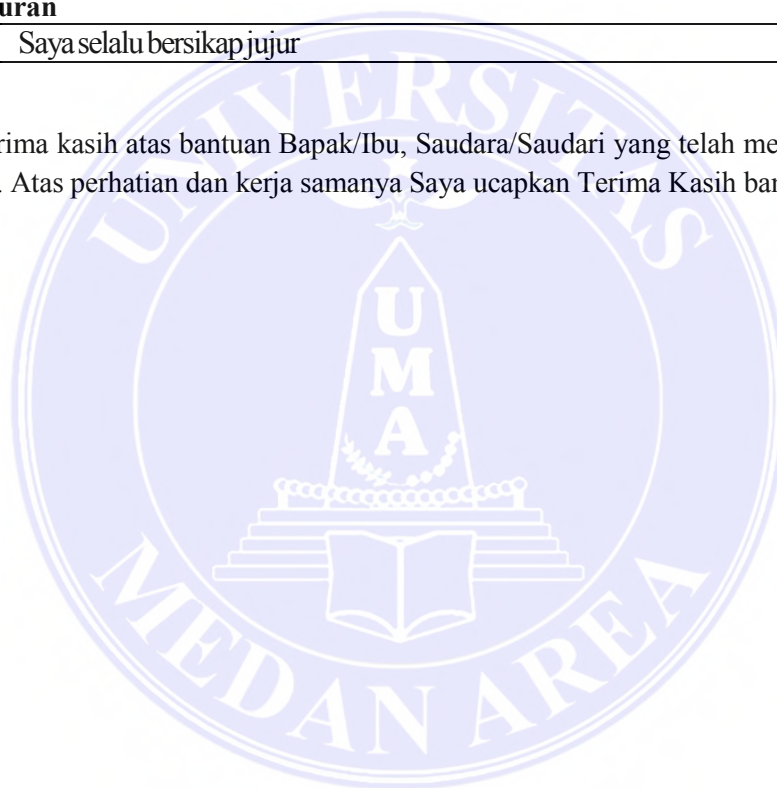
#### 2. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Gaji</b>						
7	Saya memiliki gaji yang cukup					
<b>Upah</b>						
8	Saya setuju dengan sistem upah yang diberikan perusahaan					
<b>Upah Insentif</b>						
9	Saya selalu menerima upah insentif					
<b>Asuransi</b>						
10	Saya menerima asuransi dari perusahaan					
<b>Fasilitas Kantor</b>						
11	Fasilitas yang disediakan perusahaan cukup memadai					

### 3. VARIABEL TERIKAT LOYALITAS (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Ketaatan /Kepatuhan</b>						
14	Saya selalu patuh terhadap peraturan perusahaan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
16	Saya memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan					
<b>Pengabdian</b>						
18	Saya memiliki pengabdian yang melebihi karyawan lain					
<b>Kejujuran</b>						
20	Saya selalu bersikap jujur					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.



## Lampiran 2

## TABULASI KUESIONER RESPONDEN

Resp	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PELATIHAN (X1)						
	ITEM						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	6	30
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	5	26
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	4	5	3	26
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	5	4	4	4	5	27
22	5	5	3	5	5	4	27
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	4	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	4	4	27
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	4	4	4	27
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	5	4	5	4	26
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	4	4	28
37	5	5	5	5	4	4	28

38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	4	3	4	3	3	21
40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	4	5	4	5	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	4	5	5	3	27
45	5	5	3	4	5	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	4	4	5	28
54	5	5	5	2	5	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	6	31
58	5	5	4	4	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	4	5	29
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	4	5	5	28
63	4	4	4	4	5	5	26
64	4	4	5	4	5	5	27
65	4	5	5	5	5	4	28
66	5	5	4	4	4	4	26
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	4	5	4	4	4	26
70	5	5	5	5	5	5	30
71	3	4	4	4	3	4	22
72	4	4	4	5	5	5	27
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	3	23
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	4	4	4	24
79	5	5	5	5	5	5	30
80	4	4	3	5	5	5	26



81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	5	5	5	27
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	3	4	4	23
85	4	4	3	4	2	3	20
86	4	4	3	4	4	5	24
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	5	4	25
89	4	5	4	5	5	5	28
90	4	3	4	4	4	4	23

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMPENSASI(X2)						
ITEM						
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	4	4	3	4	20
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	2	4	18
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	2	3	4	17
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	2	1	16
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	2	4	21
15	4	5	4	3	4	20
16	4	4	4	2	4	18
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	4	3	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	3	4	20
23	5	5	4	4	3	21
24	4	5	5	4	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	3	4	20
28	5	5	4	5	4	23
29	4	4	4	3	4	19
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	3	4	4	20
32	4	4	4	3	4	19

33	5	4	3	4	4	20
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	5	3	4	20
36	5	5	4	3	4	21
37	4	5	4	5	3	21
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	4	5	22
40	5	5	3	4	5	22
41	5	4	3	4	5	21
42	5	5	4	4	5	23
43	4	5	4	3	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	3	4	21
46	5	4	5	5	4	23
47	4	4	3	5	4	20
48	4	4	3	5	4	20
49	4	4	4	3	4	19
50	5	4	4	3	4	20
51	4	4	4	3	4	19
52	5	5	4	4	4	22
53	5	5	4	4	4	22
54	4	4	4	2	4	18
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	4	4	5	23
58	4	4	2	3	4	17
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	4	5	23
61	5	5	5	5	5	25
62	5	4	4	2	1	16
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	2	4	21
65	4	5	4	3	4	20
66	5	5	5	4	5	24
67	5	4	3	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	2	4	3	4	4	17
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	3	3	18
72	5	4	5	3	4	21
73	4	3	3	3	3	16
74	2	2	3	3	3	13
75	5	5	5	1	1	17
76	3	3	3	3	3	15
77	3	4	4	3	4	18
78	3	4	3	4	4	18
79	4	3	4	3	4	18
80	4	1	4	1	3	13

81	4	3	4	3	4	18
82	3	4	4	4	4	19
83	4	4	4	4	4	20
84	3	4	3	4	4	18
85	3	3	4	4	3	17
86	3	4	3	4	5	19
87	4	4	3	4	4	19
88	5	5	4	3	4	21
89	4	4	4	3	4	19
90	4	4	5	3	4	20

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL LOYALITAS(Y)					
ITEM					
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	5	5	4	4	18
3	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	19
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	4	5	4	5	18
9	5	5	5	5	20
10	4	5	4	4	17
11	5	5	5	5	20
12	5	5	4	5	19
13	5	4	4	4	17
14	5	5	4	5	19
15	5	5	4	5	19
16	5	5	4	4	18
17	5	5	5	5	20
18	5	5	4	4	18
19	5	5	5	4	19
20	5	5	4	4	18
21	5	4	4	4	17
22	5	5	3	4	17
23	5	4	4	4	17
24	4	5	5	5	19
25	5	4	4	5	18
26	5	5	5	5	20
27	5	5	4	5	19
28	5	5	4	5	19
29	5	5	4	4	18
30	5	5	4	5	19
31	4	5	4	4	17
32	5	4	4	4	17

33	4	4	3	4	15
34	4	4	4	5	17
35	4	5	3	5	17
36	4	5	4	5	18
37	4	5	4	5	18
38	5	5	4	5	19
39	5	4	5	4	18
40	5	4	5	4	18
41	5	4	5	4	18
42	5	5	4	4	18
43	4	5	4	5	18
44	4	5	4	5	18
45	4	4	5	5	18
46	4	4	5	5	18
47	4	5	3	5	17
48	4	5	4	5	18
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	4	4	18
53	5	4	4	5	18
54	4	4	4	4	16
55	5	5	5	4	19
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	4	5	4	5	18
59	5	5	5	5	20
60	4	5	4	4	17
61	5	5	5	5	20
62	5	5	4	5	19
63	5	4	4	4	17
64	5	5	4	5	19
65	5	5	4	5	19
66	5	5	4	4	18
67	5	5	5	5	20
68	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	5	17
71	2	2	2	2	8
72	5	4	5	4	18
73	4	4	4	3	15
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	2	14
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	3	15
78	5	5	5	5	20
79	5	4	5	5	19
80	4	4	4	3	15

81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	4	4	4	16
85	5	4	4	5	18
86	5	5	5	5	20
87	5	4	5	3	17
88	4	4	5	5	18
89	4	4	4	3	15
90	4	4	4	4	16

