

## ABSTRAK

### **Bambang Setiawan: Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur**

Persaingan bisnis yang meningkat mendorong perusahaan untuk memasukkan isu SDM ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Perusahaan dituntut tidak hanya memiliki produktivitas yang tinggi, melainkan juga harus menunjukkan keunggulan dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beraneka ragam sesuai dengan minat pelanggan, disertai dengan kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu. Daya saing perusahaan ditentukan oleh kompetensi SDM yang dimiliki, yang merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang teramat penting.

Permasalahan penelitian ini diketahui berdasarkan kinerja yang dapat dilihat pada grafik dana dihimpun dan disalurkan DPU DT tahun 2008 ke tahun 2009 mengalami penurunan, di tahun 2010 mengalami kenaikan, dan dua tahun berturut-turut kembali mengalami penurunan yaitu di tahun 2011 dan 2012. Dari data ini dapat dikatakan bahwa kinerja DPU DT mengalami penurunan yang signifikan melihat penghimpunan dan penyaluran dana ZIS tiga tahun kebelakang. Dalam rangka meningkatkan kualitas/kompetensi SDM, yang menjadi fokus penelitian ini adalah terkait dengan pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT, mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT, dan mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mix-method* atau *multti methodology*. Karakteristik masalah yang diteliti dapat diklarifikasi sebagai *explanatory research*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara, dan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh karyawan DPU DT Cabang Priangan Timur. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda yang terbebas dari autokorelasi, uji hipotesis. Hasil uji reliabilitas, didapat masing-masing nilai Alpha variabel pelatihan sebesar 0,835, variabel kompensasi sebesar 0,893, dan untuk variabel kinerja sebesar 0,848. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 14, didapat nilai reliabilitas sebesar 0,497.

Berdasarkan hasil penelitian dari objek yang diteliti yaitu Lembaga Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur diketahui bahwa besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80,57% masuk dalam kategori sangat baik, besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,00%, masuk dalam kategori baik, dan besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88,43%, masuk dalam kategori baik.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja**

## ABSTRACT

### ***Bambang Setiawan: Effects of Training and Compensation for Employee Performance Institute Zakat Wallet Caring Ummah Daarut Tauhiid East Branch Priangan***

*Increased business competition to encourage companies to include the issue of human resources in the company's development strategy. Companies are required not only high productivity, but also must demonstrate excellence in the ability to produce goods and services of quality, diverse accordance with the interests of customers, along with the ease and convenience and timeliness. The competitiveness of a company is determined by the competence of its human resources, which is a source of competitive advantage very important.*

*Problems of this research note is based on performance that can be seen in the chart of funds collected and disbursed DPU DT 2008 to 2009 decreased, in 2010 has increased, and two years in a row again decreased, namely in 2011 and 2012. From this data it can be said that the performance DPU DT experienced a significant decline seen collection and distribution of ZIS fund three years back. In order to improve the quality / competence of human resources, which is the focus of this study is related to the training, compensation, and employee performance.*

*The purpose of this study was to determine the effect of training partially on the performance of employees at the Institute of Zakat DPU DT, knowing the magnitude of the effect of compensating partially on the performance of employees at the Institute of Zakat DPU DT, and determine the influence of the training and compensation simultaneously on the performance of employees in the Institute zakat DPU DT.*

*The method used in this study is a mix-method or mullti methodology. Characteristics of the studied issues can be clarified as explanatory research. Data collection techniques was obtained from interviews and questionnaire / questionnaire to all employees DPU DT Branch East Priangan. Data analysis technique used was to test the validity, reliability test, test for normality, classic assumption test, multiple linear regression analysis free from autocorrelation, hypothesis testing. Reliability test results, obtained respectively Alpha training variable values of 0.835, 0.893 variable compensation, and variable performance of 0.848. While the critical  $r$  value (test 2 sides) on the 0.05 with the amount of data ( $n$ ) = 14, obtained reliability value of 0.497.*

*Based on the results of the object under study is Zakat Institution Wallet Caring Ummah Daarut Tauhiid East Branch Priangan known that the effect of the partial training on employee performance amounted to 80.57% in the category very well, the effect of partial compensation to employees performance is equal 82.00%,*

*enter in either category, and the influence of training and simultaneous compensation to employee performance amounted to 88.43%, included in either category.*

*Keywords: Training, Compensation and Performance*

