

## ABSTRAK

**Nama : Yudistia Teguh Ali Fikri**  
**Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Rumah Zakat Pusat Bandung**

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan *Dessler*. Hampir setiap perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap perusahaan mengetahui hasil kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Maka dari itu, diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terdapat standar kinerjanya. Penilaian kinerja ini akan melihat karyawan mana yang masih bekerja dibawah standar yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan demi kelangsungan perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah: a). Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung. b). Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap karyawan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung. c). Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan di Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung.

Menurut McCormick dan Tiffin, terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang pengaruh kinerja karyawan.

Sugiyono, menyatakan bahwa : "Data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*).” Untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka digunakan Jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. a). wawancara b). Kuisioner c). Observasi. Adapun sampel dari penelitian ini adalah para karyawan Lembaga Rumah Zakat (RZ) Pusat Bandung yang berjumlah 30 orang. yang dinilai kinerjanya oleh pihak manajemen.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 0,416$  dengan  $t_{tabel} 2,77$  karena nilai  $t_{hitung} 0,416 < t_{tabel} 2,77$  dan tingkat signifikansi  $0,618 > 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil  $t_{hitung} 0,212$  dengan  $t_{tabel} 2,77$  dan tingkat signifikansi  $0,43 > 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan tabel diatas besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0,144 atau 14,4% nilai ini mencerminkan kategori cukup berarti. artinya Variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 14,4% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, sisanya sebesar 0,856 atau 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian mempengaruhi teori, Menurut McCormick dan Tiffin, terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang pengaruh kinerja karyawan. Dengan demikian banyak factor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan terbukti dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel pelatihan dan variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dan secara simultan ada pengaruh sebesar 14,4% terhadap kinerja karyawan.

## خلاصة

رانيا يوديسنتيا على بسرة

الاسم

عنوان الأطروحة : تأثير التدريب على الأداء والتعويضات للموظفين العاملين في مؤسسات الزكاة روماه باندونغ وسط

وكان الأداء إنجاز العمل، إلا وهي المقارنة بين نتائج العمل مع المعايير دبيلير. تقريبا كل شركة القيام إينفرمال إينداكان ولا النظامي في تقييم أداء الموظف. ويهدف بحيث يعلم كل شركة يتم الحصول على العمل كل موظف تعيين بالفعل امتثالا لهدف العمالة. وهكذا، تقييم الأداء المطلوب لمعرفة وتقييم الأداء الحالي للموظف وفي الماضي هناك معايير الأداء. سوف ننظر هذا التقييم أداء العاملين فيها لا تزال تعمل ضمن المعايير المحددة، حتى أنه يمكن تحسين الأداء للموظف من أجل بقاء الشركة.

هذه الأبحاث لها عدة أهداف، مثل: (- معرفة حجم التأثير جزئيا ضد تدريب العاملين في المؤسسات في باندونغ وسط رماح الزكاة. (ب). معرفة حجم التأثير جزئيا ضد التعويضات للعاملين في المؤسسات من باندونغ وسط رماح الزكاة -ج). معرفة حجم تأثير سيكاراسيمولتان التدريب والتعويض في باندونغ وسط رماح الزكاة .

ووفقا ماكورميك والغذاء، هناك اثنين من المتغيرات التي تؤثر على أداء المتغيرات الفردية أي تتألف من الخبرة، التعليم، الجنس والعمر، والدافع، والحالة المادية، شخصية والمتغيرات الظرفية التي تتعلق بالعوامل الاجتماعية والتنظيمية، كعوامل جيدة كما الجسدية ووظائف. توجد في المتغيرات الفردية والدوافع التي تؤثر على أداء الموظف.

وذكر هاندوكو أن الارتياح التعويض بالإضافة إلى زيادة التدريب هناك التأثيرات الأخرى التي تؤثر على أداء إنترنت إكسبلورر هو يرضي التعويض يمكن التأثير في سلوك الموظفين العمل أكثر حريصة وحفز الأداء العالي. التعويض عنصر هام في علاقته مع الموظفين. يشمل التعويض شكلا من أشكال المدفوعات النقدية المباشرة، ولا يتم الدفع مباشرة في شكل كيرياوان مامفات، والحوافز لتحفيز الموظفين على العمل الشاق عندئذ تحقيق إنتاجية العمل (الأداء).

استناداً إلى نتائج حساب الحصول على  $t$  العدد، ٦١٤ مع تي الجدول ٢,٧٧ نظراً لقيمة  $t$  حساب ٠,٤١٦ ،  $٢,٧٧ > ٠,٤١٦$  ، ومستوى من الأهمية ٠,٥٠٠ .  $٠,٨١٦ > ٠,٤١٦$  . لذا، رفض، بمعنى هناك كان لا تأثير كبير بين التدريب على أداء العاملين في الشركة. استناداً إلى نتائج حساب الحصول على  $t$  حساب ٠,٢١٢ مع تي الجدول ٢,٧٧ ، نظراً لقيمة  $t$  حساب ٠,٢١٢ ،  $٢,٧٧ > ٠,٢١٢$  ، ومستوى من الأهمية ٠,٥٠٠ .  $٠,٣٤ > ٠,٢١٢$  . لذا، رفض، يعني كان هناك لا تأثير كبير بين التعويض عن الأداء للموظفين في الشركة. استناداً إلى الجدول أعلاه أن حجم المربع أرقام  $R$

(ص<sup>2</sup>) كان ٠,٤٤١ أو ٤١,٤ في المائة من قيمة هذه الفئة لا معنى له إلى حد ما. وهذا يعني أن التدريب فاريبايل (س ١) وتعويض (٢X) تأثير متزامنة من ٤١,٤ في المائة على أداء الموظفين. وفي الوقت نفسه، تتأثر بقية ٦٥٨ ، أو ٥٨,٦ في المائة بمتغيرات أخرى لا بحثها في هذه الدراسة. التأثير على نتائج البحوث النظرية، حسب ماكورميك والغذاء، هناك اثنين من المتغيرات التي تؤثر على أداء المتغيرات الفردية أي تتألف من الخبرة، التعليم، الجنس والعمر، والدافع، والحالة المادية، شخصية والمتغيرات الظرفية التي تتعلق بالعوامل الاجتماعية والتنظيمية، كعوامل جيدة كما الجسدية ووظائف. توجد في المتغيرات الفردية والدوافع التي تؤثر على أداء الموظف. وهكذا العديد من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين هو واضح من نتائج البحوث أظهرت متغير جزئيا وتعويض متغير التدريب ليس له أي تأثير بشكل كبير وفي الوقت نفسه كان هناك تأثير ٤١,٤ في المائة على أداء الموظفين-

## ABSTRAK

***Name*** : ***Yudistia Teguh Ali Fikri***  
***Title Thesis*** : ***Effect of Training and Compensation on Employee Performance at Lembaga Rumah Zakat Pusat Bandung.***



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Performance is an achievement of work, namely the comparison between the work with the standards set Dessler. Almost every company does informal or formal in assessing employee performance. It aims for each company to know the work obtained by each employee whether it is in accordance with the established work target. Therefore, a performance appraisal is needed to find out and evaluate the performance of current and past employees in terms of performance standards. This performance appraisal will see which employees are still working under established standards, so that the employee's performance can be improved for the sake of the company's continuity.

This research has several purposes, including: a). Knowing the magnitude of partial training influence on employees at Lembaga Rumah Zakat (RZ) Bandung Center. B). Knowing the magnitude of the effect of compensation partially on employees at Lembaga Rumah Zakat (RZ) Bandung Center. C). Know the magnitude of the effect of training and compensation simultaneously in the Lembaga Lembaga Zakat (RZ) Bandung Center.

According to McCormick and Tiffin, there are two variables that influence the performance of individual variables consisting of experience, education, gender, age, motivation, physical condition, personality and situational variables involving social and organizational factors, as well as physical and occupational factors. In the individual variables, there is a motivation that influences employee performance.

Sugiyono, stated that: "Research data can be grouped into two, namely qualitative data and quantitative data. Qualitative data is data in the form of sentence, word or picture. While the quantitative data is data that is shaped or qualitative data that is scored (scoring). "To explain the variables in this study, then used the type of quantitative data that is shaped data or qualitative data that is suspected. A). Interview b). Questionnaire c). Observation. The sample of this research is employees of Lembaga Rumah Zakat (RZ) Bandung Center, amounting to 30 people. Which assessed its performance by the management.

Based on the calculation results obtained  $t_{hitung}$  0,416 with  $t_{table}$  2.77 because the value of  $t_{hitung}$   $0.416 < t_{table}$  2.77 and significance level  $0.618 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  rejected which means there is no significant influence between Training on Employee Performance at the company. Based on the calculation results obtained  $t_{hitung}$  0.212 with  $t_{tabel}$  2.77 because the value of  $t_{hitung}$   $0.212 < t_{table}$  2.77 and significance level  $0.43 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  rejected which means there is no significant influence between Compensation on employee performance at the company. Based on the above table the magnitude of R square ( $R^2$ ) is 0.144 or 14.4% this value reflects the category is quite meaningful. Meaning Various Training ( $X_1$ ) and Compensation ( $X_2$ ) simultaneously affect 14.4% of Employee Performance. Meanwhile, the rest of 0.856 or 85.6% influenced by other variables not examined in this study. The results of research influence the theory. According to McCormick and Tiffin, there are two variables that influence the performance of individual variables consisting of experience, education, gender, age, motivation, physical condition, personality and situational variables involving social and organizational factors, and physical factors And work. In the individual variables, there is a motivation that influences employee performance. Thus many factors that affect the employee performance is evident from the results of research showed a partial variable training and compensation variables do not affect significantly and there is a simultaneous effect of 14.4% on employee performance.