

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan

kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

PT. Dirgantara Indonesia Dulu PT. IPTN yang berlokasi di Bandung, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha produk dan jasa kedirgantaraan di bawah naungan PT. Bahana Prakarya Industri Strategis (BPIS). Sebagai Industri strategis PT. Dirgantara Indonesia mengemban sekaligus dua misi yang amat penting, yaitu misi bisnis untuk memperoleh laba sebagaimana umumnya sebuah badan usaha berbentuk perseroan terbatas, dan misi alih teknologi yang mengharuskan PT. Dirgantara Indonesia menguasai dan menjadi ujung tombak pengembangan teknologi serta industri kedirgantaraan nasional.

Dari sisi bisnis PT. Dirgantara Indonesia telah memasarkan sekitar 300 pesawat terbang dan helikopter, serta sistem senjata, komponen pesawat, dan jasa lainnya. Ketika tahun 1997 krisis ekonomi dan moneter melanda kawasan Asia Tenggara dan Indonesia yang berdampak pada berkurangnya potensi pasar PT. Dirgantara Indonesia. Berkait dengan itu, sejak oktober 1998 industri ini mempersiapkan paradigma baru. PT. Dirgantara Indonesia telah melaksanakan program restrukturisasi yang mencakup diantaranya: melakukan perampingan organisasi sesuai kebutuhan, penataan ulang Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan volume bisnis PT. Dirgantara Indonesia di masa depan, serta

restrukturisasi permodalan dan keuangan digulirkan. Melalui restrukturisasi ini jumlah karyawan menyusut dari 15.000 menjadi 10.000 dan organisasi baru yang dibentuk diarahkan pada pembentukan Business Unit untuk mempertajam fokus bisnis dan meningkatkan agresifitas pemasaran. Kewenangan unit-unit bisnis diperbesar dengan desentralisasi kegiatan usaha dan pengelolaan keuangan serta sumber daya lain untuk mendukung kelancaran operasional.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Untuk melihat kondisi awal kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Kinerja Karyawan akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu :

1. *Delivery*, yaitu Kuantitas Kerja Karyawan
2. *Quality*, yaitu Kualitas Kerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel mengenai *Delivery* Kuantitas Kerja Karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), sebagai berikut :

Tabel 1.1
Evaluasi Bulanan Target Penyelesaian Produksi Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi Tahun 2015

Bulan	Nilai	
	Rata-rata Target	Rata-rata Realisasi
Januari	1279	1352,15
Februari	1279	1459,74
Maret	1279	1349,43
April	1279	1355,66
Mei	1279	1307,99
Juni	1279	1257,36
Juli	1279	1250,54
Agustus	1279	1247,73
September	1279	1240,04
Oktober	1279	1261,68
November	1279	1269,93
Desember	1279	1271,40
Grand Total	1279	1301,95

Sumber : PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penyelesaian produksi di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) pada bulan Januari sampai dengan bulan Mei rata-rata realisasi yang diperoleh mengalami peningkatan yang tinggi di atas target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi pada bulan Juni sampai dengan bulan Desember mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut adalah tabel mengenai (*Quality*) Kualitas Kerja Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), sebagai berikut :

Tabel 1.2
Evaluasi Rata-rata Kualitas Kerja Divisi *Detail Part Manufacturing*
Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

Bulan	Nilai	
	Rata-rata Objektif	Rata-rata Bulanan
Januari	10,8172	0,90
Februari	12,53866667	0,67
Maret	9,030545455	0,41
April	10,9948	0,00
Mei	8,938222222	0,00
Juni	8,033904762	0,05
Juli	9,66	0,06
Agustus	9,841142857	0,10
September	9,428363636	0,09
Oktober	11,65127273	0,05
November	10,81980952	0,00
Desember	10,30021053	0,16
Grand Total	10,15464463	0,21

Sumber : Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi
PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kualitas kerja di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki rata-rata objektif yang berbeda-beda setiap bulannya. Rata-rata objektif merupakan batas ambang wajar toleransi part yang cacat, misalnya di lihat pada bulan Januari rata-rata objektifnya 10,872 tetapi dilihat dari rata-rata bulanannya hanya 0,90 jika dibulatkan hanya 1 part saja yang cacat. Meskipun 1 part saja yang cacat tidak bisa dikatakan bahwa kinerjanya baik, karena divisi *Detail Part Manufacturing* dituntut untuk semaksimal mungkin tidak ada part yang cacat.

Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), maka

peneliti melakukan pra *survey* dengan membagikan 20 lembar kuisoner kepada karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi. Data yang di dapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Kinerja Karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

VARIABEL Y (Kinerja)								
No	PERNYATAAN	Jawaban					Jumlah Pegawai	Realisasi (%)
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	5	14	1	0	0	20	84
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	1	18	1	0	0	20	80
3	Saya teliti dan cekatan dalam mengerjakan pekerjaan.	3	15	1	2	0	20	82
4	Saya mengerjakan pekerjaan sudah sesuai dengan standar instansi.	3	16	1	0	0	20	82
5	Saya mampu menunjukkan hasil kerja yang saya lakukan.	1	14	4	1	0	20	75
6	Saya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan.	4	15	0	1	0	20	82
7	Saya selalu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja.	5	15	0	0	0	20	85
8	Saya selalu menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja.	9	11	0	0	0	20	89
9	Saya semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	5	14	1	0	0	20	92
10	Saya mampu menunjukkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan.	8	12	0	0	0	20	88
Jumlah Skor Rata-rata								84
Jumlah Skor = Nilai x F Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%								

Sumber : Hasil olah data kuisoner pra-survei (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) masih belum sesuai harapan perusahaan. Berdasarkan data tersebut, kinerja karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara

Indonesia (Persero) yang teralisasi 84% dari target 100% yang ditetapkan oleh instansi.

Untuk memperkuat masalah kinerja ini, peneliti melakukan wawancara dengan Supervisor di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dimana penulis membandingkan dengan kosep kinerja menurut Mangkunegara (2011:67), diantaranya :

1. Berdasarkan kinerja mengenai kuantitas kerja dengan indikator ketepatan waktu.

Target mingguan yang ada di perusahaan menjadi acuan penyelesaian tugas, namun masih ada beberapa tim/area kerja yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlambatnya proses di satu titik akan mempengaruhi proses produksi selanjutnya.

2. Berdasarkan kinerja mengenai kualitas kerja dengan indikator keterampilan.

Kesalahan yang dibuat oleh karyawan individu atau tim menghasilkan produk yang cacat, kadang menimbulkan kerugian besar pada bidangnya, baik itu merugikan dari segi finansial ataupun waktu. Hal itu menjadi bahan evaluasi anak SDM dan perusahaan bisa membantu dengan mengadakan pelatihan.

Dari data sekunder yang didapat, penulis merasa masih kurang dalam melakukan penelitian. Maka dari itu penulis menyebarkan kuesioner pra *survey* kepada 20 orang responden yaitu karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Pengukurannya

menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jml Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kompensasi	1	5	46	184	13	39	13	26	7	7	261	52,2
2	Disiplin Kerja	26	130	47	188	5	15	2	4	0	0	337	67,4
3	Lingkungan Kerja	6	30	61	244	10	30	3	6	0	0	310	62
4	Kompetensi	22	110	55	220	2	6	1	2	0	0	338	67,6
5	Motivasi	18	90	46	184	11	33	5	10	0	0	317	63,4
6	Pelatihan	10	50	41	164	20	60	8	16	1	1	291	58,2

F = Frekuensi J = Jumlah Responden = 20
N = Frekuensi x Skor
Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)

Sumber : Hasil kuisisioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan hasil perhitungan data kuisisioner pra *survey* yang telah dibagikan kepada 20 responden, dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan memiliki rata-rata paling rendah adalah Pelatihan dan Kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun diakibatkan materi pelatihan yang diberikan tidak tepat. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44)). Berikut data yang diperoleh penulis mengenai pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pengolahan Kuisioner Sementara Pelatihan Kerja di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

VARIABEL X ₁ (Pelatihan)								
No	PERNYATAAN	Jawaban					Jumlah Pegawai	Realisasi (%)
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas.	5	13	2	0	0	20	83
2	Instruktur memberikan pendidikan yang tepat.	5	13	2	0	0	20	83
3	Perusahaan memberikan persyaratan terhadap kualifikasi peserta selama mengikuti pelatihan.	4	15	1	0	0	20	83
4	Perusahaan memberikan semangat terhadap peserta selama mengikuti pelatihan.	6	14	0	0	0	20	86
5	Materi pelatihan yang diberikan dapat saya pahami.	4	14	1	1	0	20	81
6	Materi yang diberikan dapat saya pahami.	2	14	3	0	1	20	75
7	Komponen yang diberikan perusahaan perusahaan sesuai dengan tujuan pekerjaan.	1	18	0	0	1	20	83
8	Metode pelatihan yang diberikan terhadap peserta pelatihan efektif dengan pelatihan.	5	14	1	0	0	20	78
9	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki rencana terhadap tujuan perusahaan.	8	9	3	0	0	20	85
10	Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap peserta pelatihan.	0	20	0	0	0	20	80
11.	Pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kriteria peserta.	3	10	6	1	0	20	75
Jumlah Skor Rata-rata								83
Jumlah Skor = Nilai x F Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%								

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Dari data tabel diatas dapat dilihat kondisi pelatihan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) secara keseluruhan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Dari data yang teralisasi hanya 83% sedangkan target yang ditetapkan yaitu 100%. Instruktur harus lebih baik lagi dalam memberikan pelatihan yang tepat sesuai

dengan standar perusahaan. Karyawan pun diharapkan lebih serius lagi dalam melaksanakan pelatihan.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan supervisor Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) mengenai permasalahan pelatihan dimana peneliti membandingkan dengan konsep pelatihan menurut Mangkunegara (2011:44), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi mengenai instruktur dengan indikator pemberian materi.

Instruktur berasal dari perusahaan yaitu PT. Dirgantara Indonesia (Persero), instruktur memberikan materi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Berdasarkan dimensi mengenai peserta dengan indikator persyaratan.

Peserta pelatihan tentunya karyawan Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

3. Berdasarkan dimensi tujuan

Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki tujuan kerja yaitu harus memenuhi *Job Description & Quality* (JDQ) yang bermaksud memenuhi kriteria dari penyandang *job tittle* tersebut.

Pentingnya program pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Selain pentingnya program pelatihan yang menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan perusahaan yang

mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118).

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pengolahan Kuesioner Sementara Kompensasi di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

VARIABEL X ₂ (Kompensasi)								
No	PERNYATAAN	Jawaban					Jumlah Pegawai	Realisasi (%)
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Perusahaan memberikan gaji setiap bulannya telah mampu memenuhi standar kebutuhan hidup.	1	13	4	2	0	20	70
2	Besarnya insentif yang diberikan sudah adil dan terbuka.	1	6	5	6	2	20	58
3	Perusahaan selalu tepat waktu dalam pemberian gaji.	2	3	7	3	5	20	54
4	Pemberian insentif sesuai berdasarkan prestasi.	2	13	4	1	0	20	76
5	Besarnya tunjangan hari raya diberikan perusahaan telah sesuai standar.	1	6	10	1	2	20	62
6	Besarnya tunjangan pensiun yang diberikan telah sesuai.	4	11	3	2	0	20	77
7	Besarnya tunjangan pendidikan telah sesuai	3	9	3	4	1	20	69
Jumlah Skor Rata-rata								66
Jumlah Skor = Nilai x F Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%								

Sumber : Hasil olah data kuisoner pra-survei (2016)

Dari data tabel di atas dapat dilihat kondisi kompensasi di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) masih belum sesuai dengan harapan. Banyak terlihat jawaban kurang setuju dengan kompensasi di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT.

Dirgantara Indonesia (Persero). Kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum optimal, karena tidak memenuhi standar kebutuhan hidup karyawan. Kinerja karyawan akan optimal jika didukung dengan kompensasi yang sesuai dengan usaha yang karyawan lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan supervisor Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan peneliti membandingkan dengan konsep kompensasi (Hasibuan 2012:118), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi gaji dengan indikator pemberian gaji.

Besaran gaji minimum pada divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) berada di atas standar Upah Minimum Kerja (UMK), untuk tunjangan kesehatan (jamsostek) karyawan dan keluarga (anak & istri) diikut sertakan.

2. Berdasarkan dimensi tunjangan dengan indikator tunjangan hari raya.

Diberikan setiap satu tahun sekali, sesuai dengan aturan pemerintah tunjangan hari raya diberikan seminggu sebelum hari raya dan diberikan sesuai dengan jabatan karyawan.

3. Berdasarkan dimensi tunjangan dengan indikator tunjangan pendidikan.

Diberikan setiap bulan Mei atau Juni, untuk masa kerja yang sudah memenuhi minimal 1 tahun. Jika karyawan baru 6 bulan masa kerja, maka

dihitung $6/12 \times 1$ kali gaji. Tunjangan pendidikan diberikan full satu bulan gaji.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan kinerja karyawan disebabkan oleh pelatihan dan pemberian kompensasi, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yaitu pelatihan dan kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

Kinerja Karyawan :

1. Karyawan belum bisa bertanggung jawab dalam bekerja.
2. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Karyawan kurang teliti dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan belum sesuai dengan standar perusahaan.

Pelatihan :

1. Karyawan belum menguasai materi yang diberikan.
2. Metode pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan.

Kompensasi :

1. Besarnya insentif yang diberikan belum adil dan terbuka.
2. Pemberian insentif belum sesuai berdasarkan prestasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Bagaimana kompensasi di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Bagaimana kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi

PT. Dirgantara Indonesia (Persero) baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Bagaimana Pelatihan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Bagaimana Kompensasi di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Bagaimana Kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Bagaimana besarnya pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Secara Teoritis

Untuk menambahkan dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Perusahaan sebagai objek penelitian dengan harapan dapat memberikan informasi dan keterangan-keterangan yang penulis tuangkan dalam skripsi ini sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan instansi dalam menangani bagaimana pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.