



Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Andre Fauzi Akbar

Universitas Negeri Jakarta

andrefauzi9@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

christianwiradendi@unj.ac.id

Marsosiyati

Universitas Negeri Jakarta

marsosiyati@unj.ac.id

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Abstract. *This study aims to analyze the effect of employee training and compensation variables on employee performance variables. The type of research used is quantitative method with descriptive analysis. The data collection technique was carried out online in the form of a questionnaire with the help of the Microsoft Forms application using a Likert scale of one to five and obtained by a simple random sampling method on 32 respondents with the criteria of office workers or employees. The data analysis techniques used in this study are: Outer Model with the calculation of Convergent Reliability, Discriminant Validity, Composite Reliability, Cronbach's Alpha, VIF and Inner Model with calculations on R-Square, Adjusted R-Square, and f-Square hypothesis testing on the calculation of T statistic, P-Value, and Original Sample using SmartPLS (Partial Least Square) software version 4. The results showed that: 1) Employee training has a positive and significant effect on employee performance with t test results of 3,774, p-value 0.000, and positive Original Sample. 2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a t-test result of 3.454, p-value 0.001, and positive Original Sample. 3) Employee training and compensation together have a positive and significant effect on employee performance with an R-Square result of 0.650 or 65% influence. Recommendations from this study are to add independent variables and expand the population area for better results.*

Keywords: *compensation; employee performance, employee training*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara *online* berupa kuesioner dengan bantuan aplikasi *Microsoft Forms* menggunakan skala likert satu hingga lima dan diperoleh dengan metode *simple random sampling* pada 32 responden dengan kriteria pekerja atau karyawan kantor. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *Outer Model* dengan perhitungan *Convergent Reliability*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, VIF dan *Inner Model* dengan perhitungan pada *R-Square*, *Adjusted R-Square*, dan *f-Square* uji hipotesis pada penghitungan *T statistic*, *P-Value*, dan *Original Sample* yang menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3,774, *p-value* 0,000, dan *Original Sample* positif. 2) Kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3,454, p -value 0,001, dan *Original Sample* positif. 3) Pelatihan karyawan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil *R-Square* 0,650 atau pengaruh 65%. Rekomendasi dari penelitian ini adalah menambah variabel bebas dan memperluas daerah populasi untuk hasil yang lebih berdampak dan relevan pada kondisi lain.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pelatihan Karyawan

LATAR BELAKANG

Pada era sekarang ini, telah terjadi berbagai macam kemajuan pada perkantoran yang tadinya tradisional menjadi modern dengan tujuan untuk mempermudah, mengefisiensikan waktu dan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Menurut Siregar (2017:21) dalam (DR HA Rusdiana & Zaqiyah, 2022), kantor modern terdiri dari ruang kantor, penggunaan alat dan perlengkapan yang tepat dan karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan disiplin serta memiliki sikap, cara berfikir, dan bertindak sesuai dengan perkembangan zaman. Kantor yang mengikuti arus perkembangan zaman yang fleksibel di mana yang tadinya harus berada di kantor sekarang bisa secara virtual dan *Work From Home* (WFH) atau *Work From Anywhere* (WFA) dan tidak ada lagi telepon kantor sudah menjadi *virtual meeting* atau telepon melalui berbagai aplikasi komunikasi.

Masalah dalam kantor modern menurut (DR HA Rusdiana & Zaqiyah, 2022) adalah tidak tertarik untuk terlibat (mendapat pekerjaan lebih banyak), membutuhkan pelatihan, kebingungan akan peran dan tanggung jawab baru, dan kesulitan dalam koordinasi. Kemudian menurut (Anita, 2019), kurangnya pengetahuan dari pegawai dalam bidang administrasi, dan kurangnya pemahaman mereka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di lingkungan administrasi perkantoran modern. Dari permasalahan pada karyawan yang ada, berarti membutuhkan program pelatihan karyawan karena perkembangan zaman yang membuat karyawan harus beradaptasi sehingga dibantu dengan adanya program pelatihan perusahaan. Dari data observasi awal peneliti, hasil faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang paling tinggi adalah kompensasi.

Menurut (Supatmi et al., 2013), pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri dari serangkaian aktivitas yang dirancang untuk

meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau sikap seseorang. Sementara itu, kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Michael R. Carrel et al (1995) dalam (Supatmi et al., 2013) dan penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian Sundarsono (2008) dan Surya (2011) dalam (Juliningrum & Sudiro, 2014) dari penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti ingin memfokuskan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan".

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan tertentu yang direncanakan pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi yang bersangkutan (Hasibuan & Silvyia, 2019). Menurut (Rani & Mayasari, 2015), informasi mengenai kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai dengan sendirinya (Ekhsan, 2019).

(Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu: (1) Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dia kerjakan; (2) Kuantitas, kuantitas kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan; (3) Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat; (4) Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pelatihan Karyawan

Menurut pasal 1 ayat 9 UU No. 13 tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut (Supatmi et al., 2013), pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian khusus serta sikap agar karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai standar.

Menurut Sedarmayanti (2016:193) dalam (Fibriany, 2017) terdapat 2 tujuan pelatihan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun tujuan khususnya adalah:

1. Kualitas kerja karyawan
2. Produktivitas kerja
3. Kualitas perencanaan tenaga kerja
4. Meningkatkan semangat dan moral kerja
5. Kesehatan dan Keselamatan Karyawan dan Organisasi
6. Mencegah kadaluarsanya pengetahuan dan keterampilan karyawan
7. Pengembangan diri karyawan

Indikator variabel pelatihan menurut (Mangkunegara, 2009) diukur dari: 1) materi, 2) pelatih, 3) metode pelatihan, 4) peserta.

Kompensasi

Menurut Rivai (2009:741) dalam (Supatmi et al., 2013) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Hal senada disampaikan oleh Hasibuan (2009:118) dalam (Nugraha & Tjahjawati, 2017), kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa adanya kompensasi yang memadai, karyawan yang ada saat ini cenderung akan meninggalkan organisasi yang berakibat pada kesulitan dalam penggantian, terutama dalam melakukan perekrutan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentunya memiliki dampak positif yang dapat memberikan keuntungan, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Adapun dampak positif yang dapat diperoleh perusahaan atau organisasi menurut (Widodo & Yandi, 2022):

1. Membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi dan bekerja keras.
2. Hal ini juga dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja yang berkualitas.
3. Citra perusahaan terlihat lebih baik dari pesaing.
4. Perusahaan bisa mendapatkan pekerja yang berkualitas.
5. Mempermudah proses administrasi dan aspek hukum yang ada

Indikator variabel kompensasi menurut (Supatmi et al., 2013) adalah sebagai berikut: Kompensasi finansial (Upah, upah prestasi, bonus, upah di luar jam kerja, upah masa kerja, program proteksi, insentif) dan kompensasi non-finansial (lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi). Indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017), dibagi menjadi dua: Kompensasi langsung (Upah, insentif, bonus, tunjangan, pesangon) dan kompensasi tidak langsung (Promosi jabatan, jaminan kesehatan kerja dan kesempatan belajar), pujian dan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis teknik statistik dan metode survei. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel sehingga data yang ditemukan berupa angka yang kemudian di analisis menggunakan metode statistik (Harmoko et al., 2022). Metode survei yaitu penelitian yang menggumpulkan data tentang informasi responden dengan bertanya langsung atau menggunakan kuesioner (Harmoko et al., 2022). Sehingga penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang disebar melalui kuesioner kepada responden melalui *Microsoft Forms* yang kemudian data dikumpulkan secara langsung dan diolah melalui *software* SmartPLS dengan tujuan untuk dapat menguji hipotesis. Variabel yang diuji yaitu Pelatihan Karyawan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Veronica et al., 2022) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi atau Objek penelitian yang digunakan adalah orang yang bekerja di kantor atau pegawai kantoran yang berjumlah 32 orang.

Sampel menurut (Veronica et al., 2022) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *simple random sampling* acak dimana pengambilan sampel digunakan secara acak tanpa tanpa melihat strata atau tingkatan, jenis kelamin dan batas akhir umur yang ada dalam populasi itu. Sampel dari populasi yang diambil oleh peneliti dalam melaksanakan penelitiannya adalah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

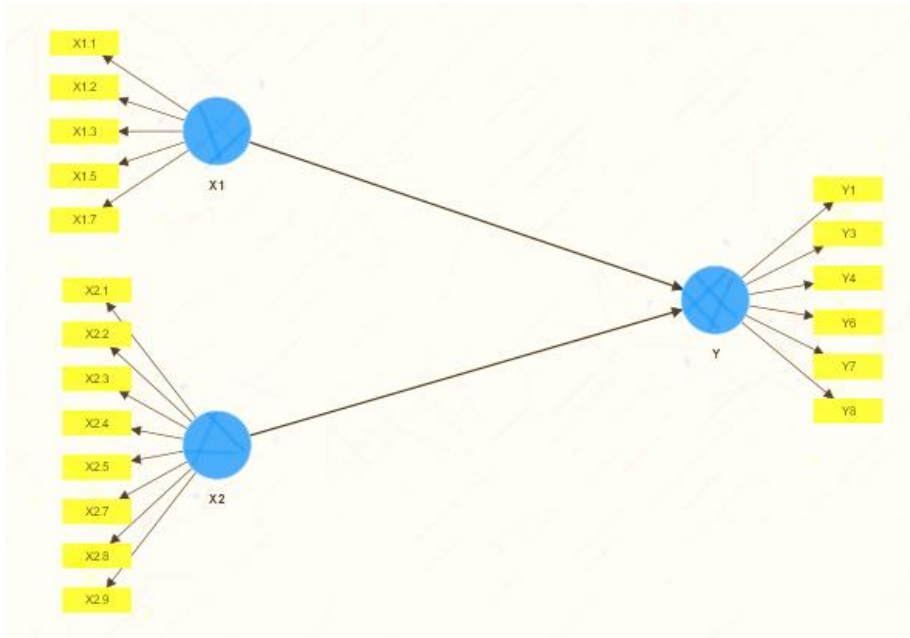
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner. Kuesioner dalam (Riyanto & Hatmawan, 2020) yaitu teknik pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner dapat dalam bentuk cetak atau *online (Microsoft forms)*. Dengan demikian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang disebar melalui kuesioner kepada responden yang kemudian data dikumpulkan secara langsung. Instrumen dalam kuesioner ini berisikan sejumlah pernyataan untuk mengumpulkan dan mendapatkan informasi mengenai pengaruh Pelatihan Karyawan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Metode analisis data *Partial Least Square (PLS)* dapat menggunakan software SmartPLS 4. Analisis *Partial Least Square (PLS)* adalah teknik statistik multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis SmartPLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*.

Model Penelitian

Berikut ini model penelitiannya setelah melakukan beberapa *dropping* pada indikator yang tidak memenuhi syarat validitas.



Indikator yang memenuhi syarat validitas dan reabilitas adalah X1.1, X1.2, X1.3, X1.5, X1.7, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.7, X2.8, X2.9, Y.1, Y.3, Y.4, Y.6, Y.7, Y.8 dan indikator yang harus dilakukan *dropping* adalah X1.4, X1.6, X1.8, X2.6, X2.10, Y.2, Y.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu penelitian adalah tanggal, bulan, dan tahun dimana kegiatan penelitian tersebut dilakukan. Penelitian dilakukan dengan jangka waktu 2 minggu pada tanggal 12-26 bulan Oktober 2023. Hasil penelitian setelah data diolah menggunakan SmartPLS versi 4.0 sebagai berikut:

Convergent Validity

Dalam *Convergent Validity*, nilai *outer loadings* harus $>0,7$ untuk sebuah indikator dapat dikatakan valid. Pedoman untuk kedua jenis SEM menunjukkan *outer loadings* yang lebih besar dari 0,708 direkomendasikan untuk mempertahankan item (Lohmöller, 1989) dalam (Hair Jr et al., 2017). Dapat disimpulkan bahwa untuk memenuhi *Convergent validity* harus memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,7. Data yang

tidak memenuhi *Convergent Validity* harus dihilangkan atau dilakukan *dropping* karena nilainya $<0,7$.

Indikator	<i>Outer Loadings</i>
X1.1	0,764
X1.2	0,753
X1.3	0,730
X1.5	0,767
X1.7	0,748
X2.1	0,796
X2.2	0,721
X2.3	0,710
X2.4	0,877
X2.5	0,737
X2.7	0,769
X2.8	0,830
X2.9	0,745
Y.1	0,803
Y.3	0,769
Y.4	0,888
Y.6	0,789
Y.7	0,725
Y.8	0,764

Berdasarkan tabel diatas, setelah dilakukan penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS dapat diketahui bahwa indikator Pelatihan Karyawan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *outer loadings* $>0,7$. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk pada penelitian memenuhi syarat dan validitas.

Discriminant Validity

	Pelatihan Karyawan (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
(X1)			
(X2)	0.620		
(Y)	0.724	0.707	

Dengan nilai di bawah 0,90 kriteria HTMT menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi (Henseler et al., 2015) menurut (Rasoolimanesh & Ali, 2018). Dapat disimpulkan untuk memenuhi validitas diskriminan harus bernilai $<0,90$ dan berdasarkan hasil perhitungan diatas *Heterotrait-Monotrait* (HTMT), tidak ada satupun data yang menunjukan nilai $>0,90$. Ini berarti bahwa ketiga data valid atau memenuhi syarat validitas diskriminan.

Composite Reability

Nilai *Cronbach's Alpha* dan reliabilitas komposit (CR) harus lebih tinggi dari 0,7 sedangkan AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,5$ untuk membangun konsistensi internal (Ali et al., 2018) dalam (Hair Jr et al., 2017). Dapat disimpulkan bahwa nilai dari reabilitas komposit (CR) dan *Cronbach's Alpha* harus $> 0,7$ serta AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,5$ untuk menyatakan variabel penelitian reliabel.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Pelatihan Karyawan (X1)	0,829	0.784	0,662
Kompensasi (X2)	0,762	0.833	0,760
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0.753	0,626

Dari tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.7 dan nilai AVE > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut telah reliabel.

R-Square

Sebagai pedoman, nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat dianggap kuat, moderat, dan lemah (Henseler et al., 2009; Hair et al., 2011) dalam (Purwanto, 2021).

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	0,650	0,626	Kuat

Dari perhitungan *R-Square* diatas dengan nilai 0,570 yang berarti bahwa pengaruh simultan kedua variabel X terhadap Y adalah kuat atau terdapat pengaruh sebesar 65%. Hasil lainnya yang lebih akurat dapat dilihat pada besarnya nilai *R-Square Adjusted* pada variabel Y dengan pengaruh sebesar 0,626 atau 62,6%.

f-Square

Sebagai aturan praktis, nilai yang lebih tinggi dari 0,02, 0,15 dan 0,35 mewakili ukuran efek f kecil, sedang dan besar (Cohen, 1988) dalam (Purwanto, 2021).

Variabel	f-Square
X1 – Y	0.431
X2 – Y	0.396

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan sebesar $0,431 > 0,35$ memiliki arti bahwa terdapat pengaruh besar. Lalu, variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar $0,396 > 0,35$ memiliki arti bahwa terdapat pengaruh besar.

Variance Inflation Factor (VIF)

Nilai VIF di atas 5 mengindikasikan adanya kemungkinan masalah kolinearitas di antara konstruk *predictor*. Nilai $VIF > 10$ mengindikasikan adanya masalah multikolinieritas, dan validitas eksternal, memastikan bahwa semua indikator yang telah ditetapkan masuk ke dalam model (Purwanto, 2021). Hasil VIF bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Variabel	VIF
X1.1	1.424
X1.2	1.624
X1.3	1.755
X1.5	1.040
X2.1	1.298
X2.2	2.771
X2.3	1.867
X2.5	1.673
X3.3	2.725
X3.4	2.250

X3.5	1.563
Y.1	2.156
Y.2	1.314
Y.3	1.209

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada satupun indikator yang memiliki nilai >5 yang berarti tidak ada masalah kolinearitas ataupun masalah multikolinieritas.

Koefisien Jalur

Untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan nilai *p-value* dalam koefisien jalur. Nilai *p-value* menunjukkan signifikan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis, dengan nilai *p-value* yang digunakan $< 0,05$ (Latan dan Ghozali, 2017) dalam (Irmayanti & Annisa, 2023). Dan apabila nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96, maka hasil yang didapat sudah signifikan, sedangkan jika nilai *t-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016) dalam (Irmayanti & Annisa, 2023). Selain itu untuk melihat arah pengaruh (positif atau negatif) dengan melihat nilai sampel asli (O) (Hartono, 2011) dalam (Irmayanti & Annisa, 2023). Hasil perhitungan uji hipotesis dapat dilihat dari tabel berikut ini:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> Y	0.467	0.509	0.124	3.774	0.000
X2 -> Y	0.447	0.446	0.130	3.454	0.001

H1: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang pertama ini akan menguji apakah pelatihan karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruhnya. Nilai pada tabel menyatakan *p value* sebesar 0,000, *t-statistic* sebesar 3,774, *original sample* bernilai positif. Karena *p value* dibawah 0,05, *t-statistic* nilainya diatas 1,96, dan *original sample* bernilai positif, maka dapat disimpulkan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (AFANDI, 2022) yang hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan pelatihan diperoleh

thitung sebesar $4.097 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000$ sehingga pelatihan karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang kedua ini akan menguji apakah kompensasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji hipotesis, nilai *p value* sebesar $0,001$, *t-statistic* sebesar $3,454$, *original sample* bernilai positif. Karena *p value* dibawah $0,05$, *t-statistic* nilainya diatas $1,96$, dan *original sample* positif, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis kedua diterima.

Hasil yang serupa ditemukan dalam penelitian (Sinaga & Hidayat, 2020) Hasil penelitian memberikan nilai thitung kompensasi sebesar 7.198 lebih besar dari nilai *t*-tabel 1.669 , dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 , maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.

H3: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan secara bersama-sama Pelatihan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang ketiga ini akan menguji apakah pelatihan karyawan dan kompensasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai *R-Square* sebesar $0,650$ dengan kategori pengaruh yang kuat yang berarti terdapat pengaruh simultan yang kuat lalu nilai *f-Square* pada variabel pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,431$ masuk kategori pengaruh yang besar dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,396$ masuk kategori pengaruh yang besar, maka dapat disimpulkan pelatihan karyawan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berarti hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Supatmi et al., 2013) penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis yang menyatakan bahwa

pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien *path (beta)* sebesar 0,234 dan signifikan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan secara langsung oleh pelatihan. Hipotesis selanjutnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan teruji. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis

1. Hasil dari analisis data variabel pelatihan karyawan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu indikator materi. Hasil tersebut menunjukkan untuk melaksanakan pelatihan karyawan harus memerhatikan materi yang disampaikan agar tujuan pelatihan karyawan tercapai yang utama yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan Materi yang membahas sesuai bidang pekerjaan membuat tujuan pelatihan tercapai. Ini berarti materi saat dirancang harus menyesuaikan bidang pekerjaan masing-masing karyawan yang akan mengikuti pelatihan agar tujuan pelatihan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai bidangnya dengan harapan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil dari analisis data variabel kompensasi dengan rata-rata skor tertinggi yaitu indikator lingkungan kerja yang nyaman. Hasil tersebut menunjukkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sebagai kompensasi untuk karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan saya merasa lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas saya yang berarti jika perusahaan menciptakan atau membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya maka itu akan meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan..
3. Hasil dari analisis data variabel kinerja karyawan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu indikator tanggung jawab. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi tanggung jawab seorang karyawan maka akan semakin baik juga kinerjanya, hal ini ditunjukkan pada pernyataan saya sadar akan tanggung jawab dalam melakukan

pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikannya dengan baik. Ini berarti dengan karyawan yang bertanggung jawab akan memberikan dampak positif pada kinerjanya yang baik juga untuk perusahaan.

Implikasi Praktis

1. Hasil dari analisis data variabel pelatihan karyawan diketahui bahwa indikator dengan skor terendah yaitu metode pelatihan. Oleh karena itu diharapkan untuk menjadi referensi dan masukan perusahaan agar memperhatikan metode yang dipakai untuk melaksanakan pelatihan. Dengan metode pelatihan yang tepat, maka pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan akan maksimal ke peserta pelatihan serta tercapai tujuan yang diinginkan saat merancang pelatihan untuk karyawan yaitu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil dari analisis data variabel kompensasi diketahui bahwa indikator dengan skor terendah yaitu promosi jabatan. Oleh karena itu promosi jabatan perlu diperhatikan oleh perusahaan saat memberikan kompensasi kepada karyawannya dikarenakan kompensasi dapat berbentuk beberapa hal yang salah satunya promosi jabatan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula.
3. Hasil dari analisis data variabel kinerja karyawan diketahui bahwa indikator dengan skor terendah yaitu kualitas. Oleh karena itu karyawan hendaknya meningkatkan kualitas dari kinerjanya agar kinerjanya meningkat. Lalu dengan meningkatkan kualitas kinerjanya, karyawan akan terbiasa untuk bekerja dengan memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi yang menandakan kinerjanya bagus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dimana masing-masing variabel independen yaitu pelatihan karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan kategori pengaruh yang kuat dari hasil perhitungan *R-square* dan *f-Square*. Keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan tiga variabel independen, sementara masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan peneliti dan penelitian dilakukan hanya terbatas pada responden Jakarta sehingga mungkin hasil penelitian tidak relevan untuk menggambarkan keadaan pada tempat lainnya dan waktu

lain. Rekomendasi dari penelitian ini adalah menambah variabel independen dan memperluas wilayah populasi untuk hasil yang lebih baik.

REFERENSI

AFANDI, M. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN LUWU UTARA*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).

Anita, D. (2019). Pengembangan Strategi Pelayanan Prima Melalui Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 3(3), 38–42.

Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162–168.

Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566–574.

Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).

DR HA Rusdiana, M. M., & Zaqiyah, Q. Y. (2022). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD Bandung.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.

Fibriany, F. W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 17(2), 165–170.

Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107–123.

Harmoko, M. P., Kilwalaga, I., Pd, S. P. I. M., Asnah, S. P., Rahmi, S., Adoe, V. S., SP, M. M., Dyanasari, I., & Arina, F. (2022). *Buku ajar metodologi penelitian*. Feniks Muda Sejahtera.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

Irmayanti, S., & Annisa, I. T. (2023). Peran Mediasi Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Merek Lokal pada Wanita Urban. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(1), 106–116.

- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 224–229.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Purwanto, A. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: a literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.
- Raja, E. M. L., & Wardoyo, D. T. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–8.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rasoolimanesh, S. M., & Ali, F. (2018). Partial least squares-structural equation modeling in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 238–248.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sibagariang, D., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera. *Journal on Education*, 5(4), 16970–16977.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal*

Administrasi Bisnis, 7(1).

- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Toni, N., MM, C., Anggara, L., Ak, S., & Ak, M. (2021). *Analisis Partial Least Square Studi pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Merdeka Kreasi Group.
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohadji, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Aulia, S. S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Get Press.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yani, J. A., Mangkunegara, A., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
- Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5.