

# **Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia**

Karyono<sup>1</sup>, Ahmad Gunawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pelita Bangsa

Alamat Inspeksi Kalimalang, Cibatu, Kec. Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat

E-mail : karyono@pelitabangsa.ac.id<sup>1</sup>, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan pada PT. Asahi Forge Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya atau tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh antara pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dibantu dengan program SPSS versi 23. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang ditunjukkan secara parsial ada ditolak dan diterima yaitu Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung  $1,403 < 2,021$ , dan nilai signifikan  $0,168 > 0,05$ . Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $3,094 > t$  tabel  $2,021$ , dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Hasil koefisien regresi uji F menunjukkan F hitung  $> F$  tabel ( $26,666 > 3,226$ ), bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square yang diperoleh sebesar 0,571 hal ini berarti 57,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya adalah sebesar 42,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

This research is a type of quantitative research conducted at PT. Asahi Forge Indonesia, this study aims to determine whether or not the effect of training on employee performance, the effect of compensation on employee performance and the effect of training and compensation together on employee performance. The data analysis technique used is simple linear regression assisted by the SPSS program version 23. The results show that the hypothesis shown is partially rejected and accepted, namely Training (X1) has no effect on Employee Performance (Y) with a t-count value of  $1.403 < 2.021$ , and significant value  $0.168 > 0.05$ . Compensation (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count  $3.094 > t$  table  $2.021$ , and a significant value of  $0.004 < 0.05$ . The results of the F test regression coefficient indicate F count  $> F$  table ( $26.666 > 3.226$ ), that training and compensation together have an effect on employee performance. The results of the regression calculation show that the R square coefficient of determination obtained is 0.571, this means that 57.1% of the variation in employee performance variables can be explained by the training and compensation variables while the remaining 42.9% is explained by other variables not proposed in this study.

**Keywords: Training, Compensation and Employee Performance.**

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi manapun berupaya dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik agar bisa memenuhi tujuan dari visi dan misi suatu organisasi tersebut, pada umumnya tujuan organisasi adalah mencari keuntungan atau laba sebanyak-banyaknya untuk memaksimalkan nilai kekayaan bagi para pemegang saham. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama, baik melalui fungsinya, operasional, hingga tujuan organisasi yang di tetapkan dapat tercapai dengan baik. Bahkan semua perusahaan pasti menginginkan dan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil. Pentingnya sumber daya manusia ini sangat disadari oleh semua tingkatan manajemen disemua sektor. Sebagaimana majunya teknologi saat ini, yang menentukan tetap manusia sebagai pemegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Sinambela (2016:483) menyampaikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang seperti diharapkan. Kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaanpun harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrerampilan tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2017: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis

dalam tujuan terbatas. Untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi maka para tenaga kerja memerlukan pelatihan secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan teknologi, usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai salah satunya adalah pelatihan, perlu diperhatikan juga pembinaan fisik dan budi pekerti serta intelektual dan keterampilan, bagi para pekerja senior atau yang telah bekerja dengan kurun waktu lebih lama, melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama, sebaliknya bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai cara untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan bertepatan dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari tertinggalnya jaman. Kurangnya pembekalan dan pelatihan yang tepat ketika akan menghadapi dunia kerja serta perubahan lingkungan kerja yang cukup tinggi membuat karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dilingkungan kerja dan menurunnya semangat kerja, hal ini didukung adanya data yang menjelaskan cukup tingginya karyawan yang resign.

## 2. METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan cara melakukan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Asahi Forge Indonesia dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus slovin sebanyak 43 responden dari keseluruhan populasi sebanyak 48 karyawan. Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linear

Sederhana dan dibantu dengan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 23.

### 3. LANDASAN TEORI

#### a. Kinerja Karyawan

Menurut Stephen Robbins (2006) dalam (Sinambela, 2016 : 480) menyampaikan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan perorangan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sinambela (2016 : 483) menyampaikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau golongan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017 : 67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009) dalam (Perdhana:2016) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2015) dalam (Muttaqijn:2018) indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: Diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang disesuaikan.

3. Ketepatan waktu : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

4. Efektifitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian : Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### b. Pelatihan

Menurut Dessler, (2015:284) pelatihan (training) berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk Andependapat Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2017: 44) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam (Sinambela, 2016:169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Kaswan (2013) dalam (Rafdan Rahinnaya, 2016) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2017:44), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian

khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan harus jelas dan dapat diukur.

#### 2. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

#### 3. Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber informasi yang lain yang mungkin berguna mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

#### 4. Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

#### 5. Evaluasi pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja dan nilai akhir.

### c. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, menurut Hasibuan (2016:118). Menurut Sinambela (2016:220) menyampaikan kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Pembahasan kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi MSDM, mengingatkan kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut Dessler (2015:417) dalam (Katidjan, 2017) Kompensasi karyawan adalah meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Pengertian semua bentuk pembayaran tidak termasuk manfaat keuangan, tapi merujuk pada kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Menurut Rivai dan Sagala

dalam (Sinambela, 2016:219) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Sumarso (2009), Mulyadi (2004), Mardi (2011), Diana dan Setiawati (2011) yang dikutip oleh (Sinambela, 2016:237-243) bentuk-bentuk kompensasi terbagi atas 5 yaitu :

#### 1. Gaji

a. Menurut Sumarso (2009) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.

b. Menurut Mulyadi (2004) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jabatan manajer.

c. Menurut Mardi (2011) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.

d. Dengan demikian, gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Komponen tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

#### 2. Upah

a. Menurut Soemarso (2009) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.

b. Menurut Mulyadi (2004) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).

c. Diana dan Setiawati (2011) dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa upah diberikan atas dasar kinerja

harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan.

d. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.

### 3. Insentif

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel, tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Secara umum insentif terdiri dari dua jenis yang berbeda yaitu :

#### a. Insentif Material

Insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan : (1) waktu bekerja, (2) kinerja dan (3) gabungan antara waktu dan kinerja.

Pada umumnya, jenis insentif material seperti :

##### (1) Uang

Seperti bonus, komisi, pembagian keuntungan dan kompensasi yang ditanggihkan.

##### (2) Jaminan Sosial

Seperti pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, cuti sakit dan melahirkan, pemberian tugas belajar, pemberian piagam pembayaran dan kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pegawai atas pembelian barang dari koperasi organisasi.

#### b. Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain : (1) pemberian gelar, (2) balas jasa, (3) piagam penghargaan, (4) promosi, (5) atribut atau fasilitas organisasi, (6) pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

#### c. Asuransi Tenaga Kerja

Organisasi mengansuransikan pegawainya agar mampu mengatasi hal-hal buruk yang beresiko terjadi pada

pegawai seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan asuransi hari tua.

#### 4. Tunjangan

Ini diberikan kepada para karyawan agar mereka bersedia mengabdikan hidupnya kepada organisasi dalam jangka waktu yang lama, seperti THR, tunjangan makan dan kesehatan.

#### 5. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang kelengkapan dan kelayakan yang diberikan oleh organisasi untuk para karyawan seperti forklift, hand lift, APD (alat pelindung diri), komputer, AC (Air Conditioning), kipas angin dan lain sebagainya, dimana karyawan bisa lebih mudah, aman dan nyaman dalam bekerja.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Perbedaan dengan regresi linier sederhana yaitu terletak pada jumlah variabel independennya, dimana regresi linier sederhana hanya menggunakan satu variabel independen, sedangkan regresi linier berganda menggunakan 2 atau lebih variabel independen dilambangkan dengan X1, X2, X3...Xn sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y.

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	9.784	5.466		1.79	0.081			
Pelatihan (X1)	0.305	0.217	0.246	1.403	0.168	0.348	2.875	
Kompensasi (X2)	0.488	0.158	0.543	3.094	0.004	0.348	2.875	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan : Total Y

Sumber : data yang diolah SPSS, 2020  
 Persamaan hasil analisis regresi dan pengujian t dan F sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 9,784 + 0,305 X_1 + 0,488 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Independen

a = Nilai konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,784; artinya jika Pelatihan dan Kompensasi nilainya 0, maka Kinerja karyawan nilainya sebesar 9,784

2. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,305; artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,305 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,488; artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,488 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

6. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	9.784	5.466		1.79	0.081		
Pelatihan (X1)	0.305	0.217	0.246	1.403	0.168	0.348	2.875
Kompensasi (X2)	0.488	0.158	0.543	3.094	0.004	0.348	2.875

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan : Total Y

Sumber : data yang diolah SPSS, 2020

1. Pengujian koefisien regresi variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) :

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi  
Tingkat signifikansi menggunakan 0,05.

c. Menghitung t hitung.

Berdasarkan output di atas diperoleh t hitung sebesar 1,403.

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 =$

2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $43 - 2 - 1 = 40$  (n adalah jumlah data/koresponden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021.

e. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika  $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $1,403 < 2,021$ ) maka Ho diterima.

g. Kesimpulan

Karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,403 < 2,021$ ) maka Ho diterima, artinya bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian koefisien regresi variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) :

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05.

c. Menghitung t hitung.

Berdasarkan output di atas diperoleh t hitung sebesar 3,094.

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $43 - 2 - 1 = 40$  (n adalah jumlah data/koresponden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021

e. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika  $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung > t tabel (3,094 > 2,021) maka Ho ditolak.

g. Kesimpulan

Karena t hitung > t tabel (3,094 > 2,021) maka Ho ditolak, artinya bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, artinya semakin tinggi Kompensasi maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak, hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	630.534	2	315.267	26.666	.000 <sup>b</sup>
Residual	472.907	40	11.823		
Total	1103.442	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X2)

Sumber : data yang diolah SPSS, 2020

Berikut tahap-tahap untuk melakukan uji F :

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

Ho = 0 (artinya pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

Ha = 0 (artinya pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 26,666.

c. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel -1) atau 3-1 = 2 dan df (n-k-1) atau 43-2-1=40. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,226.

d. Kriteria Pengujian

Ho diterima bila F hitung < F tabel

Ho ditolak bila F hitung > F tabel

e. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Nilai F hitung > F tabel (26,666 > 3,226), maka Ho ditolak

f. Kesimpulan

Karena F hitung > F tabel (26,666 > 3,226), maka Ho ditolak, artinya bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan mode regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen, yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya, dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Adjusted R2 atau koefisien determinasi mempunyai nilai berkisar 0 < R2 < 1. Nilai R square yang kecil berarti kemampuan variasi variabel dependen terbatas. Jika nilai mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel Hasil Uji R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	0.571	0.55	3.438

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data yang diolah SPSS, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square yang diperoleh sebesar 0,571 hal ini berarti 57,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya adalah sebesar 42,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian instrument dan hasil analisis data di atas serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan pada

pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahi Forge Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Pembahasan Atas uji validitas dan Reliabilitas  
Sesuai dengan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan di atas dari masing-masing variabel maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
2. Uji Validitas  
Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel, sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan tabel  $r$  product moment yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian  $n$  (sampel) = 43 responden sehingga dapat diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,301. Berdasarkan hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh instrument pernyataan dalam variabel pelatihan dan kompensasi menghasilkan  $r$  hitung di atas  $r$  tabel 0,301 sehingga 20 butir pernyataan dalam kuesioner ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.
3. Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach's Alpha untuk menentukan semua instrument dalam penelitian ini reliable, dari semua tabel reliabilitas di atas terlihat bahwa seluruh instrument pernyataan dalam variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.
4. Pembahasan Atas Hasil Analisa Data  
Analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, korelasi dan

regresi serta uji hipotesis dari masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

5. Peranan Pelatihan yang baik maka akan mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Karyawan  
Variabel pelatihan dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,848. Hipotesis dalam penelitian ini diterima karena hasil statistik uji  $t$  untuk variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan  $t$  hitung sebesar 6,016 dan  $t$  tabel sebesar 2,021 yang berarti  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel, selain itu hasil perhitungan nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikan standar yang sebelumnya sudah ditentukan sebesar 0,05 yaitu ( $0,00 < 0,05$ ), ini berarti menunjukkan tingkat pelatihan sebesar 100% atau ( $1 - 0,00$ ). Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.  
Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Fizia dan M. Imam Muttaqin, melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur" dipublikasikan oleh Jurnal Dinamika UMT Vol 3 No. 1 Tahun 2018, menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia di kawasan Industri KIIC Karawang Jawa Barat.
6. Peranan Kompensasi yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan  
Variabel Kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan, yang



ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,666. Hipotesis pada penelitian ini diterima karena hasil statistic uji t untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan t hitung sebesar 7,084 dan t tabel sebesar 2,021 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel, selain itu hasil perhitungan nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikan standar yaitu  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 100%. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini kurang sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanto S. Katidjan et al (2017) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta" yang dipublikasikan oleh Jurnal Ilmiah Manajemen Vol VII No3, Okt 2017, menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi yang tinggi berpengaruh positif dan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia di kawasan Industri KIIC Karawang Jawa Barat. Pengaruh ke dua variabel bebas menunjukkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,571, hal ini berarti 57,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi, sedangkan sisanya adalah sebesar 42,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian realibilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan baik seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliable dan valid. Dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia, artinya semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis uji F telah membuktikan antara kedua variabel yaitu pelatihan dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan para PT. Asahi Forge Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho., d. K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1999). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Sigma Alpha.

- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Walker. Bandung: Pustaka Setia.
- Bernardin, H. J. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Caitlin Jaworski, S. R. (2018). The Effects of Training Satisfaction, Employee Benefits, and Incentives on Part-time Employees' Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 1-12.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, D. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jang, H. S. (2020). The Effect of Increasing Employee Compensation on Firm Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 1-9.
- Jumawan, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3*, (343 - 352).
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Katidjan, P. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, (429-446).
- Kotler, P. &. (2010). Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi kedua belas. Jakarta: Erlangga.
- Malthis, R. &. (2006). Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, H. d. (2010). Metode dan Analisis. Semarang: CV Agung.
- Muttaqijn, N. F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *JOURNAL DINAMIKA UMT*, (59-70).
- Nurastuti, P. (2020). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Onibala, N. R. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *EMBA Vol.5 No.2 September 2017*, (2790-2798).
- Perdhana, R. R. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, (1-11).
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Andi Publisher.
- Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Rafdan Rahinnaya, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*,(1-11).
- Robbins, S. (2006). Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. Sabardini.
- Salinding, R. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya

- Swasembada Cabang Makasar.  
Jurnal Manajemen.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business, Third Edition*. Southern Illinois University.
- Sinambela, P. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In P. D. Sinambela, *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (p. 479). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, O. C. (2014). Influence of Career Development on Employee Performance in The Publik University, A Case of Kenyatta University. *International Journal of Science Management and Entrepreneurship*, (1-16).
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Veithzal Rivai, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainul, e. a. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Reva Husada Kabupaten Malang. *Manajemen Branchmark* Vol.3 Issue 3, (1081-1096).