

## Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

<sup>1</sup>Usamah, <sup>2</sup>\*Udin Saprudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
usamahmustofa@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01800@unpam.ac.id<sup>2</sup>

\*Korespondensi Author

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and training on employee performance at PT. Tunas Engineering, Setu District, South Tangerang City. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 76 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT. Tunas Engineering, Setu District, South Tangerang City and the number of saturated samples amounted to 76 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were compensation had a significant positive effect on employee performance with the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3.470 > 1.993)$ . Training had a significant positive effect on employee performance with the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.666 > 1.993)$ . Compensation and training simultaneously have a significant positive effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 0.964 + 0.319X_1 + 0.670X_2$ , with a coefficient of determination of 88.3%, while the remaining 11.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing yielded a calculated  $F$  value  $> F_{table}$ , or  $(275.516 > 3.122)$ .*

**Keywords:** Compensation; Training; Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 76 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,470 > 1,993)$ . Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,666 > 1,993)$ . Kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,964 + 0,319X_1 + 0,670X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(275,516 > 3,122)$ .

**Kata Kunci:** Kompensasi; Pelatihan; Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan di era kompetisi bisnis yang semakin ketat saat ini. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan daya saing sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen memberi prioritas utama untuk meningkatkan dan memelihara kinerja karyawan.

Pelatihan kerja dan kompensasi adalah dua komponen yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian telah menunjuk-

kan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, dan pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Kompensasi, yang didefinisikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka.

Pelatihan kerja dan kompensasi telah terbukti menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang terjadi di PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa ada perbedaan antara kinerja yang sebenarnya dan potensi sumber daya manusia. Menurut data

internal perusahaan, ada korelasi antara program pelatihan dan kompensasi karyawan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya penelitian ini untuk mempelajari pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari secara menyeluruh bagaimana pelatihan kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan mencapai 15% pada tahun 2022, lebih tinggi dari rata-rata industri yang hanya 10%. Hal ini meng-

indikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih dalam terkait hubungan antara kompensasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

PT Tunas Engineering yakni sebuah perusahaan dengan bidang operasinya jasa survey struktur, pengujian beton, assessment struktur, konsultasi desain dan engineering yang berlokasi di Jl. Puspatek raya kompleks puri serpong 1 blok d3 no.25, Kota Tangerang Selatan dengan karyawan tetapnya sejumlah 76 orang.

**Tabel 1: Rata-rata Kompensasi Karyawan PT. Tunas Engineering 2019-2023**

Tahun	Gaji Pokok Sesuai UMR (Rp)	Tunjangan (Rp)	Total Kompensasi (Rp)	Kenaikan %
2019	3,869,717	1,800,000	5,669,717	-
2020	4,199,029	1,890,000	6,615,000	5.0%
2021	4,262,015	1,984,500	6,945,750	5.0%
2022	4,285,798	2,083,725	7,293,038	5.0%
2023	4,584,517	2,178,911	7,657,690	5.0%

Berdasarkan data pada tabel di atas, dalam hal kompensasi, PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan telah menunjukkan konsistensi dengan meningkatkan gaji sebesar 5% setiap tahun. Secara nominal, ada peningkatan yang stabil dari rata-rata 6,3 juta pada 2019 menjadi 7,66 juta pada 2023. Jika kita memperhatikan, struktur kompensasi tetap sama, dengan 72% gaji pokok dan 28% tunjangan. Ini memberikan kepastian bagi

karyawan, tetapi mungkin tidak menarik bagi karyawan yang mengharapkan peluang pendapatan tambahan yang didasarkan pada kinerja mereka. Sangat menarik bahwa gaji yang terus meningkat tidak sebanding dengan kepuasan karyawan dan retensi mereka. Ini menunjukkan bahwa faktor lain selain gaji memastikan bahwa orang tetap bekerja. Mungkin ada hal lain yang lebih penting bagi karyawan.

**Tabel 2: Data Pra Survei Pelatihan Karyawan PT. Tunas Engineering 2019-2023**

Tahun	Aspek Pelatihan	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata Rata
2019	1. Teknik dasar mesin	30	75% (Kompeten Dasar)
	2. keselamatan kerja	16	70% (Standar Awal)
	3. Manajemen Operasional	30	65% (Pemahaman Awal)
2020	1. teknologi engineering Modern	35	80% (Implementasi Awal)
	2. sertifikasi keahlian khusus	30	75% (Sertifikasi Porsial)
	3. Pengembangan Soft Skills	16	70% (Keterampilan Komunikasi)
2021	1. digital transformation	40	80% (Adaptasi Digital)
	2. advance engineering skills	35	80% (Kompetensi Tinggi)
	3. management proyek lanjutan	30	75% (Manajemen Kompleks)
2022	1. industry 4.0 implemmentation	45	90% (Transformasi Industri)
	2.sertifikasi internasional	40	85% (Standart Internasional)
	3. leadership development	35	82% (Keterampilan Memimpin)
2023	1. AI & machine learning	50	90% (Inovasi Teknologi)
	2.sustainability engineering	45	88% (Rekayasa Berkelanjutan)
	3. strategi inovasi teknologi	40	85% (Kreativitas Inovasi)

Berdasarkan tabel di atas, Perjalanan pengembangan SDM PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan dari 2019 hingga 2023 menunjukkan transformasi berkelanjutan. Perusahaan telah menunjukkan komitmen yang luar biasa dalam mengembangkan potensi karyawan, dari fokus teknis dasar hingga inovasi teknologi mutakhir.

Pada periode tahun 2019 hingga 2022, seluruh pelatihan karyawan PT. Tunas Engineering dilaksanakan secara daring (*online*). Hal ini disebabkan oleh adanya pandemi COVID-19 yang membatasi kegiatan tatap muka di berbagai sektor, termasuk dunia kerja. Pelatihan daring dilakukan sebagai upaya perusahaan untuk tetap menjaga pengembang-

an kompetensi karyawan tanpa melanggar protokol kesehatan. Meskipun pelaksanaan pelatihan dilakukan secara virtual, perusahaan tetap berkomitmen untuk memberikan materi yang relevan dan berkualitas guna mendukung kinerja dan kinerja karyawan selama masa pandemi.

Investasi dalam pelatihan meningkat secara signifikan dalam hal jumlah peserta, durasi, dan kedalaman materi. Selain itu, peningkatan rata-rata dari 65 persen menjadi 90 persen menunjukkan bahwa strategi pengembangan yang komprehensif sangat efektif. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan membentuk masa depan industri. Selain itu, pelatihan terhadap karyawan yang berprestasi

juga bisa memberikan dampak yang signifikan. Membuat pelatihan kerja dapat membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Penting untuk melakukan pelatihan kerja secara berkala. Ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Dengan data yang tepat, manajemen bisa mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan memiliki peluang untuk membalikkan tren penurunan pelatihan kerja ini. Membangun pelatihan kerja yang positif dan mendukung akan sangat berkontribusi pada kinerja tim secara keseluruhan.

**Tabel 3 Data Key Performance Indikator PT. Tunas Engineering 2020-2023**

Tahun	Kinerja (Output/Target)	Kualitas Kerja (Error Rate & Kepuasan Klien)	Disiplin Kehadiran	Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	Pengembangan Kompetensi (Training/Skill)	Kepuasan Karyawan
2020	85% pencapaian target proyek, banyak proyek tertunda karena pandemi	80% kualitas sesuai standar, komplain klien 20%	88% tingkat kehadiran, beberapa WFH	83% kepatuhan K3, insiden kecil 2x	60% ikut pelatihan online	70% (terganggu pandemi)
2021	87% pencapaian target, adaptasi digital meningkat	85% kualitas, komplain 15%	85% tingkat kehadiran	86% kepatuhan K3, insiden 2x	75% ikut training teknis & digital	78% (lebih stabil)
2022	90% pencapaian target, efisiensi meningkat	90% kualitas, komplain 10%	87% kehadiran	98% kepatuhan K3, insiden 0	82% ikut pelatihan manajemen proyek	81% (mulai meningkat)
2023	95% pencapaian target, kinerja tertinggi	93% kualitas, komplain 7%	86% kehadiran	99% kepatuhan K3, insiden 0	90% ikut pelatihan leadership & teknis	83% (motivasi meningkat)

Sumber: data key performance indicator pt. Tunas engineering kota tangerang selatan, 2024.

Tahun 2020 menjadi masa paling sulit bagi PT Tunas Engineering Kota Tangerang Selatan karena pandemi COVID-19 mempengaruhi hampir seluruh aspek kinerja karyawan. Kinerja hanya berada di angka 85% akibat banyak proyek tertunda dan terganggu oleh pembatasan aktivitas. Kualitas kerja pun terdampak, hanya mencapai 80% dengan tingkat komplain klien mencapai 20%, menandakan bahwa standar mutu belum sepenuhnya terjaga. Disiplin kehadiran relatif stabil di angka 88%, namun penerapan sistem kerja dari rumah membuat kontrol kehadiran menjadi kurang konsisten. Dari sisi keselamatan dan kesehatan kerja, tingkat kepatuhan hanya mencapai 83% dan tercatat dua insiden kecil, yang memperlihatkan bahwa budaya K3 masih perlu diperkuat. Sementara itu, pengembangan kompetensi hanya diikuti oleh 60% karyawan dengan dominasi

pelatihan online, menunjukkan keterbatasan akses dan motivasi belajar di masa pandemi. Kepuasan karyawan juga terganggu, hanya 70%, karena beban psikologis dan ketidakpastian kerja. Secara keseluruhan, tahun 2020 menjadi titik terendah performa karyawan dalam empat tahun terakhir.

Pada tahun 2021 kinerja meningkat menjadi 87% seiring dengan adaptasi digital yang membantu mempercepat komunikasi proyek dan meningkatkan efektivitas kerja. Kualitas kerja juga naik menjadi 85%, dengan komplain klien turun ke angka 15%. Meski begitu, disiplin kehadiran justru sedikit menurun ke 85%, kemungkinan karena sistem kerja hybrid masih dalam tahap penyesuaian. Kepatuhan terhadap K3 menunjukkan peningkatan ke 86%, meskipun tetap terjadi dua insiden kerja, menandakan perlunya peningkatan budaya keselamatan. Partisipasi

dalam pelatihan meningkat menjadi 75%, terutama pada bidang teknis dan digital, yang memperlihatkan bahwa manajemen mulai serius membangun kapasitas SDM. Kepuasan karyawan juga membaik ke angka 78%, karena suasana kerja lebih stabil dibandingkan tahun sebelumnya. Tahun 2021 dapat disebut sebagai tahun pemulihan dari kondisi krisis.

Tahun 2022 menjadi periode stabilisasi dengan lonjakan kinerja yang lebih konsisten. Kinerja mencapai 90%, menunjukkan efisiensi kerja semakin meningkat. Kualitas kerja berada di level 90% dengan komplain klien turun ke 10%, memperlihatkan bahwa standar mutu sudah lebih konsisten. Disiplin kehadiran naik ke 87% karena sistem kerja lebih terkendali dengan penerapan absensi yang lebih efektif. Aspek K3 menunjukkan prestasi besar dengan kepatuhan 98% dan tidak ada insiden yang tercatat. Hal ini membuktikan bahwa budaya keselamatan kerja sudah tertanam dengan baik. Pengembangan kompetensi meningkat ke 82%, dengan banyak karyawan mengikuti pelatihan manajemen proyek, yang penting untuk mendukung strategi jangka panjang. Kepuasan karyawan naik menjadi 81%, menunjukkan iklim kerja semakin sehat dan kondusif. Pada tahun ini, perusahaan berhasil menyeimbangkan kinerja, mutu, disiplin, dan kesejahteraan karyawan.

Tahun 2023 menjadi puncak pencapaian kinerja karyawan. Kinerja mencapai angka tertinggi yaitu 95%, mencerminkan efektivitas kerja yang maksimal. Kualitas kerja meningkat menjadi 93%, dengan komplain klien hanya 7%, sehingga tingkat kepercayaan pelanggan semakin tinggi. Meskipun demikian, disiplin kehadiran sedikit menurun ke angka 86%, yang bisa diartikan adanya tantangan baru terkait motivasi kerja atau kelelahan setelah peningkatan kinerja. Aspek K3 mencapai kepatuhan hampir sempurna sebesar 99% dengan zero accident, menjadikan perusahaan unggul dalam budaya keselamatan kerja. Pengembangan kompetensi naik signifikan menjadi 90%, karena mayoritas karyawan mengikuti pelatihan leadership dan

teknis, yang sekaligus menjadi strategi perusahaan dalam mempersiapkan kaderisasi manajerial. Kepuasan karyawan juga meningkat ke angka 83%, memperlihatkan bahwa motivasi, loyalitas, dan kepercayaan terhadap perusahaan semakin baik. Jika dilihat secara tren, perjalanan KPI dari 2020 hingga 2023 menunjukkan peningkatan yang konsisten.

Secara keseluruhan, tabel KPI ini menunjukkan bahwa PT Tunas Engineering berhasil keluar dari masa krisis pandemi, membangun stabilitas, hingga mencapai puncak performa. Ke depan, tantangan utama adalah mempertahankan tren positif ini, menjaga motivasi karyawan, dan terus memperkuat budaya keselamatan serta pembelajaran berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat menjaga keberlanjutan kinerja, tetapi juga memperkuat daya saing di industri teknik dan konstruksi.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Pengujian Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompensasi ( $X_1$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,869	0,2257	Valid
KX1-2	0,909	0,2257	Valid
KX1-3	0,854	0,2257	Valid
KX1-4	0,843	0,2257	Valid
KX1-5	0,838	0,2257	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-6	0,837	0,2257	Valid
KX1-7	0,706	0,2257	Valid
KX1-8	0,879	0,2257	Valid
KX1-9	0,896	0,2257	Valid
KX1-10	0,880	0,2257	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 76 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 76 - 2 = 74$  maka didapat r tabel sebesar 0,2257. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel kompensasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,2257$ .

### Pengujian Validitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan ( $X_2$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,869	0,2257	Valid
KX2-2	0,851	0,2257	Valid
KX2-3	0,829	0,2257	Valid
KX2-4	0,848	0,2257	Valid
KX2-5	0,864	0,2257	Valid
KX2-6	0,805	0,2257	Valid
KX2-7	0,823	0,2257	Valid
KX2-8	0,802	0,2257	Valid
KX2-9	0,782	0,2257	Valid
KX2-10	0,870	0,2257	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 76 - 2 = 74$  yaitu 0,2257. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,817	0,2257	Valid
KY-2	0,807	0,2257	Valid
KY-3	0,785	0,2257	Valid
KY-4	0,672	0,2257	Valid
KY-5	0,681	0,2257	Valid
KY-6	0,729	0,2257	Valid
KY-7	0,872	0,2257	Valid
KY-8	0,830	0,2257	Valid
KY-9	0,858	0,2257	Valid
KY-10	0,908	0,2257	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $(n-2) = 76 - 2 = 74$  yaitu 0,2257. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen

dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,946 > 0,600.

**Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**  
**Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan ( $X_2$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,950 > 0,600.

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,935 > 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis

diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

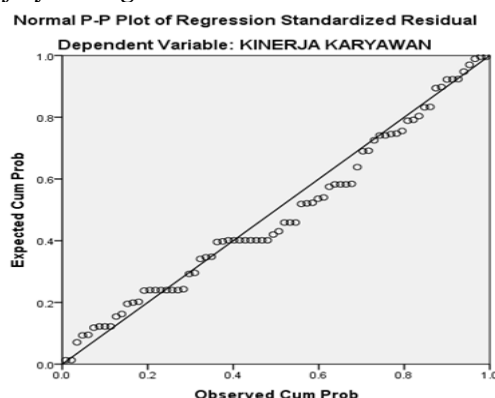
**Tabel 10: Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal	Mean	0E-7
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	2.15612365
Most	Absolute	.099
Extreme	Positive	.099
Differences	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.862
Asymp. Sig. (2-tailed)		.448

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau (0,200 > 0,050) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujiannya sebagai berikut:



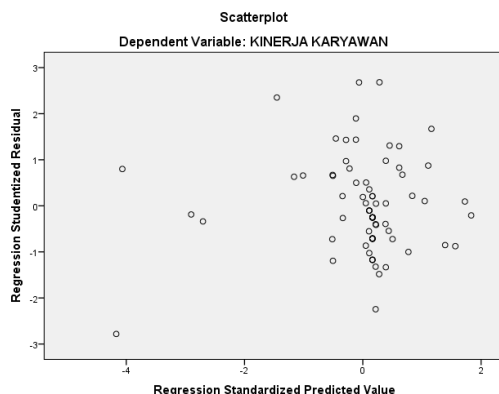
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

**Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Dan (Pelatihan ( $X_2$ ))

**Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Kompensasi ( $X_1$ ) Dan Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.964	1.694		.569
	KOMPENSASI	.319	.092	.300	3.470
	PELATIHAN	.670	.087	.663	7.666
					Sig.
					.571
					.001
					.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel di atas variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,470 > 1,993$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Untuk selanjutnya variabel pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,666 > 1,993$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (kompensasi dan pelatihan) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

**Tabel 12: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Kompensasi ( $X_1$ ) Dan Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2631.861	2	1315.931	275.516
	Residual	348.665	73	4.776	
	Total	2980.526	75		
					Sig.
					.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMPENSASI

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $275,516 > 3,122$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

**Pembahasan****Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Memberikan kompensasi kerja terhadap pegawai dalam suatu perusahaan juga penting untuk diperhatikan, karena kompensasi merupakan faktor dasar yang mendorong, seorang pegawai untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 3,470$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,993$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta.

**Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang berdampak langsung pada kinerja dan efisiensi kerja. Berdasarkan hasil analisis, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 7,666$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,993$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maulana et al. (2022) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Dan Pelatihan ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kompensasi dan pelatihan, keduanya dapat menghasilkan karyawan yang produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Karyawan yang mendapatkan kompensasi cenderung memiliki semangat yang tinggi, bekerja sama dengan baik dalam tim, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan. Pelatihan dapat menghasilkan tambahan kemampuan dan ketrampilan karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $275,516 > 3,122$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$

diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vicko Rama Dani Saputra (2022) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

Secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,470 > 1,993$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Secara parsial pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,666 > 1,993$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $275,516 > 3,122$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algafari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*

- SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maulana, A., Arini, P. H., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya. *Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 1–7.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.