

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang

Taufiq Arsaf^{1*}, Fakhrana Elkhalisha Bahar², Nur Hamidah³

Inspektorat Jenderal Kementerian Agama republik Indonesia^{1,3}

Mahasiswa Pascasarjana Universitas pamulang³

taufikarsaf@gmail.com^{1*}, elkhaliyahfakhrana@gmail.com², midaluby@gmail.com³.

Received 2 Mei 2023 | Revised 20 Mei 2023 | Accepted 30 Mei 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Pelatihan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 92 responden. Adapun populasi yang dipergunakan sejumlah Karyawan pada PT Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang, sedangkan analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F (simultan), Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine employee training and compensation on employee performance at PT Putra Aidil Karya Abadi in Cikupa, Tangerang City. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique used the slovin formula and obtained a sample of 92 respondents. The population used is a number of employees at PT Putra Aidil Karya Abadi in Cikupa, Tangerang City, while the data analysis used includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of the t (partial) test obtained that Job Training has an effect on Employee Performance, while Compensation has an effect on Employee Performance. F test results (simultaneous), Job Training and Compensation affect Employee Performance.

Keywords: Work training; Compensation; Employee performance

PENDAHULUAN

PT Putra Aidil Karya Abadi, adalah perusahaan Penyedia Jasa Layanan Keamanan dan SDM Service. Sebagai Perusahaan Outsourcing, mereka didukung oleh personel yang berpengalaman, terlatih, berpendidikan, berdedikasi dan dengan profesionalisme tinggi. Selain itu perusahaan mereka, selalu menjalankan bisnis dengan memenuhi komitmen,

memberikan kepastian dan memastikan kepuasan bagi klien dan mitra bisnis mereka. PT Putra Aidil Karya Abadi sejak didirikan pada tahun 2011, mereka telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan swasta dalam penyediaan layanan keamanan, tak hanya itu mereka mampu berkolaborasi dengan klien dari berbagai bidang pekerjaan, baik teknis maupun non-teknis.



Setiap Perusahaan akan berusaha terus meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan (profit oriented). Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangunegara (2013:67), Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi di PT Putra Aidil Karya Abadi yakni masih kurang optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita tahu kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk keberlangsungan perusahaan.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam prariset penulis antara lain: 1) Berdasarkan dimensi kuantitas kerja dengan indikator kinerja karyawan diperoleh nilai 83,75% yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang dibuat perusahaan.; 2) Berdasarkan dimensi kualitas kerja dengan indikator kinerja karyawan diperoleh nilai 75,1% yaitu meskipun karyawan berupaya mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan tetap masih kurang maksimal; 3) Berdasarkan dimensi pengetahuan kerja diperoleh nilai 90,3% yaitu karyawan masih kurang maksimal dalam mengerahkan semua pengetahuan dan potensinya untuk bekerja; 4) Berdasarkan dimensi pelakanaan tugas dengan indikator kinerja karyawan diperoleh nilai 83,75% yaitu karyawan masih kurang maksimal

melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesnya. Dan 5) Berdasarkan dimensi tamggung jawab dengan indikator kinerja karyawan diperoleh nilai 86,7% yaitu karyawan masih belum bisa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan professional, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Menurut Simamora dalam Widodo (2015:82), menjelaskan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. maka dari itu PT Putra Aidil Karya Abadi juga melakukan kegiatan pelatihan kerja untuk karyawannya, hal ini dilakukan guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Samsudin (2006).



Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi juga merupakan interaksi antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Kompensasi diperlukan oleh karyawan untuk kelangsungan hidupnya. Kompensasi diberikan pada saat karyawan tersebut sudah selesai mengerjakan pekerjaannya.

Pemberian Kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik.

Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

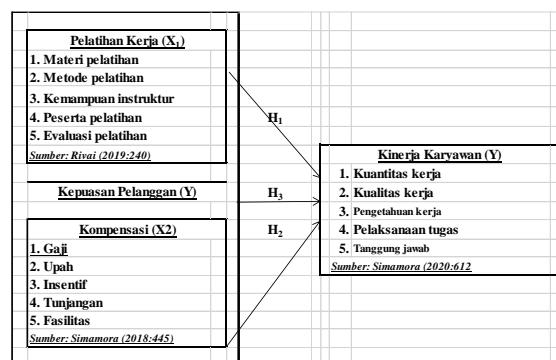
Kondisi yang terjadi bahwa ada penurunan kompensasi pada tunjangan uang makan pada tahun 2020 dari tahun 2019 dan 2018 yang awalnya selain gaji pokok ada uang makan, uang transport, lembur dan bonus pada tahun 2019 kompensasi lembur dan bonus ditiadakan karena pada pertengahan tahun mulai adanya wabah Covid 19. Kemudian masuk awal tahun 2020 malah semakin kecil kompensasi yang diberikan pada karyawan karena tunjangan transport,lembur dan bonus ditiadakan.Dengan melihat pemberian kompensasi seperti itu tentu sangat mempengaruhi kepada kinerja karyawan.

Pelatihan dan Kompensasi adalah hal mendasar yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan karyawan. Tanpa adanya pelatihan secara rutin, serta pemberian kompensasi yang layak, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, karena pelatihan dan kompensasi akan melahirkan suatu kinerja yang baik pula.

PT Putra Aidil Karya Abadi dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Aidil Karya Abadi”.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Aidil Karya Abadi. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H₁= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Vitabiotics Utama Jakarta Timur dengan jumlah populasi 120 dengan metode slovin dan didapat populasi 120 responden dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode slovin

didapat sampel 92 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada retailer. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.081	92	.181	.976	92	.094

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai

signifikan sebesar $0,181 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.440	2.757		3.787	.000		
Pelatihan Kerja (X1)	.244	.083	.279	2.928	.004	.561	1.783
Pemberian Kompensasi (X2)	.507	.093	.523	5.476	.000	.561	1.783

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,244 dan kompensasi sebesar 0,507 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lokasi sebesar 1,783 dan variabel kompensasi sebesar 1,783 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:



Tabel 3. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.545	.535	2.405	1.916

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 1,916 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.752	1.575		1.747	.084
Pelatihan Kerja (X1)	-.054	.048	-.160	-1.136	.259
Pemberian Kompensasi (X2)	.032	.053	.086	.612	.542

a. Dependent Variable: RES2

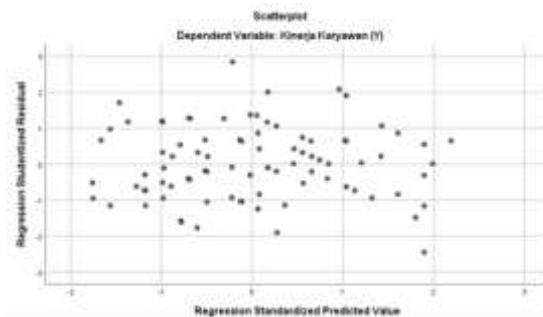
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,259 dan kompensasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,542 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang

besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**Regresi Linear Berganda**

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Pelatihan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.440	2.757		3.787	.000
Pelatihan kerja (X1)	.244	.083	.279	2.928	.004
Pemberian Kompensasi (X2)	.507	.093	.523	5.476	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,440 + 0,244X_1 + 0,507X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 10,440 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pemberian Kompensasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,440 point.
- Nilai Pelatihan Kerja (X1) 0,244 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,244 point.

- Nilai kompensasi (X2) 0,507 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kinerja karyawan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,507 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i pelatihan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Persial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.177	2.722		6.678	.000
Pelatihan Kerja (X1)	.547	.072	.626	7.613	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,177 + 0,547X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 18,177 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,177 point.

- Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,547 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,547 point.



Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Persial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.860	2.738		4.696	.000
Pemberian Kompensasi (X2)	.686	.072	.708	9.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,860 + 0,686X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 12,860 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,860 point.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,686 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,686 point.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	616.756	2	308.378	53.303	.000 ^b
Residual	514.896	89	5.785		
Total	1131.652	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompenasi (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($53,303 > 2,710$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.} 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja dan Kompenasi terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.535	2.405

a. Predictors: (Constant), Kompenasi (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,545 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-54,5\%) = 45,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 7,613 > t_{tabel} 1,987$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ajimat 2020, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat, Jurnal Distribusi Bisnis Vol.3 No.1, ISSN: 2621-797X. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,452 + 0,656X$, Nilai korelasi 0,790, koefisien determinasi 43,7%, uji hipotesis diperoleh $Sig. 0,000 < 0,05$ ”

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 9,509 > t_{tabel} 1,987$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan, Jurnal Kreatif, Vol. 6 No. 2, Universitas Pamulang. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} (53,303) > f_{tabel} (2,710)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh

Ading Sunarto (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Murni Rasa Bogor. Jurnal Arastirma. Vol. 1 No.2. ISSN: 2775-9695. Universitas Pamulang. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 49,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($21,728 > 3,230$)”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vitabiotics Utama Jakarta Timur dengan $t_{hitung} 8,074 > t_{tabel} 1,986$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Vitabiotics Utama Jakarta Timur dengan $t_{hitung} 9,613 > t_{tabel} 1,986$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Lokasi dan Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Vitabiotics Utama Jakarta Timur dengan nilai $f_{hitung} (60,049) > f_{tabel} (2,710)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rusdakarya
- Abdurrahman, dkk. (2017) Analisis Pengaruh Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengan Kabupaten Barito Timur. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol 1, No 1 September.
- Ading Sunarto (2021), Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Murni Rasa Bogor. Jurnal Arastirma. Vol. 1 No.2. ISSN: 2775-9695. Universitas Pamulang

- Agrasadya dan Indriyani (2020), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang, Jurnal Distribusi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X
- Ajimat (2020), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat, Jurnal Distribusi Bisnis Vol.3 No.1, ISSN: 2621-797X
- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Andi Supangat (2015) Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametic, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fx. Pudjo Wibowo (2018), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 10 No. 2, ISSN: 2541-1047.
- Gilford, J.P (1995), Tratis Creativity Dalam Anderson (2016) Creativity and Its Cultivation, John Wiley, New York.
- Hanggreini, Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, (2007). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indarti, Sri dkk. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru.
- Jurnal Ekonomi, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16
- Istijanto (2016) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi, Volume XIII, No 2 September, Hal 164-175
- Kadarsiman. 2014. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kharis Ismu Fadli (2011). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro
- Komarudin (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan, Jurnal Kreatif, Vol. 6 No. 2, Universitas Pamulang
- Lili Sularmi (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Tbk, Jurnal Jenius, Vol. 2 No. 1, Universitas Pamulang
- Malholtra, Nares (2014), Basic Marketing Research. Pearson Education. England.
- Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Lutfi, Agrasadya, Muger Apriansyah ((2021), Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan G4S Security Service Jakarta. Vol. 1 No.2. ISSN: 2775-9695. Universitas Pamulang
- Rao Purba, (2014). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis, The Asian.
- Riandani, dkk. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Elnusa Di Kota Balikpapan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3, No 4. Hal 879.
- Ririvega Kasenda, Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 3 (2016), Pengaruh Kompensasi dan



- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company, Manado. ISSN: 2303-1174.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.