

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.3, Agustus-Oktober 2025 (775-783)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi

Eka Nurlaeli<sup>1\*</sup>, Jasmani<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

ekaeli94@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01770@unpam.ac.id<sup>2</sup>

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. 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 95 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 Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi dan jumlah sampel jenuh berjumlah 95 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,722 > 1,986)$ . Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,085 > 1,986)$ . Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,407 + 0,445X_1 + 0,400X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(66,796 > 2,700)$ .

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

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation on employee performance at PT Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency. 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 95 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 Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency and the number of saturated samples amounted to 95 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were training had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 40.5% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.722 > 1.986)$ . Compensation had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient value of 41.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.085 > 1.986)$ . Training and compensation simultaneously have a significant positive effect on employee performance with a regression equation of  $Y = 6.407 + 0.445X_1 + 0.400X_2$ , with a coefficient of determination of 59.2%, while the remaining 40.8% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(66.796 > 2.700)$ .

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



## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting mengingat keberadaan karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Pimpinan sebagai orang yang mengatur jalannya perusahaan harus mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat dipasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang dimiliki dan dijalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan, Sumber daya tersebut antara lain sumber daya alam, finansial, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2018:35).

PT Bisma Narendra merupakan salah satu industri manufaktur di sektor baja lapis seng dengan nama produk yang dikenal dengan merek Gajah Bisma, Gajah Surya, Kijang Surya, disamping itu juga perusahaan melakukan kegiatan bisnisnya dengan melayani pencelupan lapisan seng (*tolling*). Pasar produk ini selain sektor industri yang dipakai untuk dinding & atap pabrik dengan skala pemakaian besar, juga pasar non industri dan retail yang dipakai kebutuhan bangunan atap rumah dikenal dengan nama rangka baja ringan dan aplikasi lainnya.

Guna meningkatkan mutu dan produk, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor : 02/M-IND/PER/2009 membuat regulasi tentang pemberlakuan Standar Nasional Indonesia (SNI) wajib untuk produk baja. Regulasi wajib itu akan diperluas untuk produk baja lembaran dan gulungan lapis paduan aluminium seng (BjLS) serta baja lembaran, pelat, dan gulungan

canai panas (BjP). Dimaksudkan sebagai bentuk pengawasan standar barang yang diproduksi industri *manufacture*.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2020:75) yang menyampaikan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Pengetahuan kerja, Pelaksanaan tugas, e) Tanggung jawab.

PT Bisma Narendra menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pada karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan atau *team HR* akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan

Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka. Adapun kinerja karyawan PT Bisma Narendra tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT Bisma Narendra Tahun 2020-2024**

No	Indikator yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	75,5%	78,2%	74,2%	68,8%	66,7%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	78,6%	79,4%	70,8%	67,5%	62,6%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	80,2%	83,7%	65,5%	71,3%	64,3%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	78,4%	82,6%	73,2%	68,5%	66,2%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	75,3%	81,5%	71,6%	70,2%	67,2%
6	Keakuratan/ketelitian pekerjaan	100%	74,6%	80,8%	68,4%	70,6%	66,8%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	76,2%	80,4%	68,6%	67,4%	65,4%
<b>Capaian Rata-Rata</b>			77,0%	80,9%	70,3%	69,2%	65,6%
<b>Kriteria</b>			Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: PT Bisma Narendra, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “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 pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner 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

### Uji Validitas

#### Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0.366	0,202	Valid
KX1-2	0.544	0,202	Valid
KX1-3	0.485	0,202	Valid
KX1-4	0.553	0,202	Valid
KX1-5	0.670	0,202	Valid
KX1-6	0.532	0,202	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-7	0.734	0,202	Valid
KX1-8	0.740	0,202	Valid
KX1-9	0.720	0,202	Valid
KX1-10	0.437	0,202	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 95 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan  $df = n - 2$ , maka  $df = 95 - 2 = 93$  maka didapat r tabel sebesar 0,202. Dari tabel di atas

menunjukkan pernyataan pada variabel pelatihan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung  $> 0,202$ .

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

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompensasi ( $X_2$ )**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0.360	0,202	Valid
KX2-2	0.477	0,202	Valid
KX2-3	0.446	0,202	Valid
KX2-4	0.478	0,202	Valid
KX2-5	0.664	0,202	Valid
KX2-6	0.566	0,202	Valid
KX2-7	0.759	0,202	Valid
KX2-8	0.651	0,202	Valid
KX2-9	0.538	0,202	Valid
KX2-10	0.630	0,202	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung  $> r$  tabel,  $(n - 2) = 95 - 2 = 93$  yaitu 0,202. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

#### Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0.431	0,202	Valid
KY-2	0.630	0,202	Valid
KY-3	0.449	0,202	Valid
KY-4	0.448	0,202	Valid
KY-5	0.660	0,202	Valid
KY-6	0.492	0,202	Valid
KY-7	0.644	0,202	Valid
KY-8	0.524	0,202	Valid
KY-9	0.630	0,202	Valid
KY-10	0.478	0,202	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,  $(n-2) = 95 - 2 = 93$  yaitu 0,202. 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 Pelatihan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,765	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  $0,765 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	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  $0,741 > 0,600$ .

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,713	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  $0,713 > 0,600$ .

### 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 8: Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja Karyawan (Y)		
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.95
	Std. Deviation	4.088
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.054
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

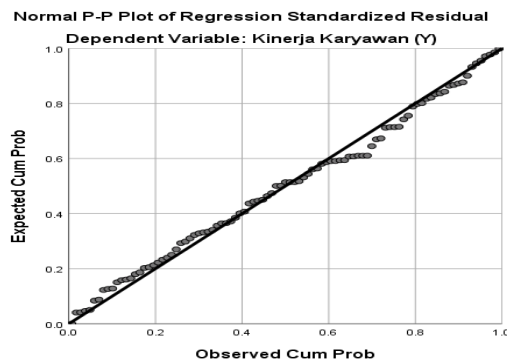


## c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya 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 ujinya sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

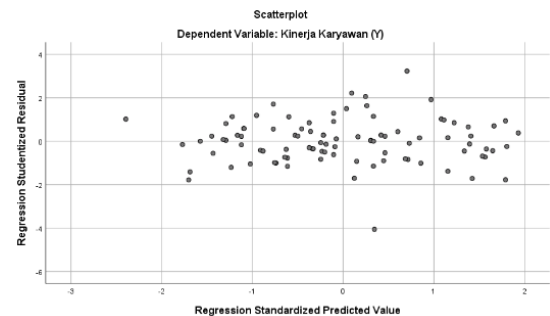
**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

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 pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) 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 untuk Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

**Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.417	2.716		5.308	.000
Pelatihan ( $X_1$ )	.627	.072	.671	8.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,722 > 1,986$ ), 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 signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.497	2.796		5.543	.000
	Kompensasi (X2)	.605	.075	.642	8.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,085 > 1,986$ ), 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 signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

**Uji Simultan (Uji F)**

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

**Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Pelatihan (X<sub>1</sub>) Dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	930.163	2	465.081	66.796	.000b
	Residual	640.574	92	6.963		
	Total	1570.737	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $66,796 > 2,700$ ) dan diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

**Pembahasan****Pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan baru yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka secara lebih efektif dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan yang terencana dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2020) pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan adalah usaha

untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Secara umum, karyawan yang menghabiskan lebih banyak waktu dalam pelatihan atau yang mencurahkan waktu dan energi untuk pelatihan yang disediakan perusahaan cenderung mengalami peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 8,722$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,986$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Abdul Rajak (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Essar Dhananjaya, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh Sig  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sementara kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Hal ini selaras dengan pendapat Siagian (2021) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, sehingga dengan kompensasi yang sesuai maka seseorang akan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji  $t_{hitung} = 8,085$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,986$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

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

Pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya pelatihan atau kompensasi yang tidak memadai dapat menghambat kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $66,796 > 2,700$ ) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energizer Indonesia, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 50,6% dan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$

### **SIMPULAN**

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

Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,722 > 1,986$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,085 > 1,986$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $66,796 > 2,700$ ) dan juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan ter-



hadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 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 Personal 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.
- 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 Produktivitas 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 Publing.
- 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.
- 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.

