



## Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Ruteng

Rosalia H. Nono\*<sup>1</sup>, Bonefasius Berdi<sup>2</sup>, Marselina Ndahul<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya, Indonesia

[rosalianono@gmail.com](mailto:rosalianono@gmail.com)<sup>1</sup> [bonefasiusberdi@gmail.com](mailto:bonefasiusberdi@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Yos Sudarso No.1, Mbaumuku, Kec. Langke Rembong, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Tim.

Korespondensi penulis : [rosalianono@gmail.com](mailto:rosalianono@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of job training and compensation on the performance of employees of PT Nasional Perkasa Motor Ruteng. This study used quantitative data. The data source in this study uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT. Nasional perkasa Motor Ruteng. The data source in this study uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT. Nasional Mighty Motor Ruteng. The population of this study is all employees of PT Nasional perkasa Motor Ruteng with a total of 45 employees. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. Data analysis techniques in this study are multiple linear regression, instrument test, classical assumption test, and hypothesis test. The results showed that partial training had a significant effect on employee performance with a training t-count value of 4,128 greater than the t-table of 1,681 with a significance level of 0,000. Partially, compensation has an effect but not significant on performance with a compensation t-count value of 1.832 greater than the t-table of 1.681 with a significance level of 0.073. The independent variable consisting of training and compensation for variables tied to employee performance simultaneously has a value of 0.726 that the value of the coefficient of determination (R Square) is known to be 72.6%, this means that employee performance is influenced by training and compensation by 72.6% while the remaining 27.4% is influenced by other factors that are not studied. Training is the dominant variable in the performance of employees of PT Nasional Perkasa Motor Ruteng (Standardized Coefficient) of 0.611.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nasional Perkasa Motor Ruteng. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nasional Perkasa Motor Ruteng dengan jumlah 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung pelatihan sebesar 4,128 lebih besar dari t tabel sebesar 1,681 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung kompensasi sebesar 1,832 lebih besar dari t tabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,073. Variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan kompensasi untuk variabel yang dikaitkan dengan kinerja karyawan secara simultan memiliki nilai sebesar 0,726 yang diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 72,6%, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi sebesar 72,6% sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pelatihan merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Nasional Perkasa Motor Ruteng (Standardized Coefficient) sebesar 0,611.

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

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antara perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan

kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Ika Watmawati, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat salah satunya dari kinerja yang dilakukannya karyawan selama bekerja di perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh SDM yang ada di dalamnya. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan juga harus mempunyai SDM dengan kinerja yang baik pula Desler (2016).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan : 2015). Sedangkan Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik (Indah Sari, 2018).

Program pelatihan yang efektif dan efisien perlu diterapkan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Kandita (2015) bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi rangsangan/ stimulus kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman terhadap keseluruhan tugas pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Dengan diadakan kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu melaksanakan tugas yang dibeban kepadanya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, pemberian kompensasi juga berpengaruh positif terhadap karyawan sejalan dengan (Hasibuan, 2014) mengatakan kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam waktu tertentu dan bersifat secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi hak karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kurangnya kompensasi karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja pada umumnya baik yang skala besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada.

Peningkatan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan dan kompensasi juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Eki Nikmatul Rizki (2018), di mana hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel pelatihan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Study Kasus pada PT. Maan Ghodago Shiddiq Lestari Jombang ).

PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor merek Honda. Dari penelitian observasi yang peneliti lihat dari PT. Nasional Perkasa motor selama ini karyawan bagian salesman diwajibkan penjualan harus mencapai target dalam per bulan. Terkadang karyawan bagian salesman belum bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh PT. Nasional Motor Ruteng yang menandakan karyawan bagian salesman belum bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng melakukan pelatihan atau training sumber daya manusia sebanyak dua bulan sekali. Training mengenai tentang spesifikasi produk baru maupun produk lama, training dilakukan selama 30 menit, setelah itu karyawan bagian salesman akan langsung kelapangan untuk melakukan apa yang telah diberikan PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng atas training yang telah dilakukan. Tujuan training adalah agar karyawan bagian Salesman lebih memahami spesifikasi produk baru maupun produk lama dan bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Menurut pemaparan beberapa karyawan bagian salesman mereka masih kurang mendapatkan pelatihan dan menyebabkan penjualan mereka tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Di mana mereka masih kurang pengetahuan mengenai spesifikasi motor baik yang baru maupun yang lama. Ketika penjualan mereka dalam satu tahun tidak selalu mencapai target maka mereka akan dikeluarkan oleh pihak perusahaan.

Kompensasi yang diberikan juga baik gaji, insentif menurut beberapa karyawan masih belum sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan sehingga menyebabkan kinerja mereka tidak efektif, selain gaji dan insentif mereka juga tidak diberi tunjangan pensiun.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN “pada PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada pendahuluan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Nasional Perkasa Motor Ruteng?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng?
- c. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nasional Perkasa Motor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Nasional Perkasa Motor Ruteng.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan teoritis. Manfaat praktis dan teoritis yang dimaksud adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara Teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

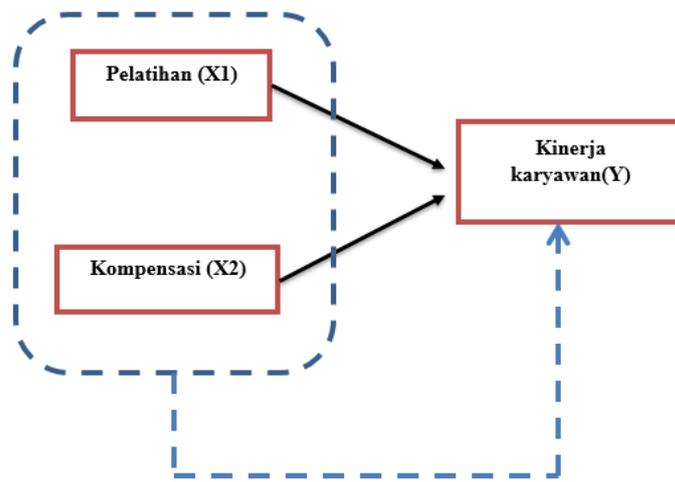
## 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan yang diteliti dengan adanya penelitian ini dapat diharapkan dapat berguna dan menambah informasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian.

Mengacu pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, untuk memudahkan kerangka berpikir ini dipahami oleh orang lain, maka dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

**H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

**H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

**H3 : Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri,

2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

## 2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya, diikuti dengan interpretasi yang rasional dan akurat berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik SSPS sebagai alat uji perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Jenis penelitiannya adalah survei, sedangkan metodenya yaitu deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner.

## 3. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.** Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.888	2.835		1.724	.092
	X <sup>1</sup>	1.041	.252	.611	4.128	.000
	X <sup>2</sup>	.364	.198	.272	1.837	.073

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25

$$Y=4.888+1.041X_1+0.364X_2+e$$

1. Kostanta sebesar 4,888 berarti pelatihan dan kompensasi dapat menambah atau menaikkan kinerja karyawan yang dapat di lihat pada koefisien positif.
2. Koefisien regresi pelatihan, diperoleh sebesar 1,041 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan membawa manfaat terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kompensasi, diperoleh sebesar 0,364 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### Uji F

**Tabel 2.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.884	2	287.942	55.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	216.916	42	5.165		
	Total	792.800	44			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25, 2024

Dapat diketahui bahwa persamaan 1 memperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar  $55,752 > 3,22$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$

Hasil perhitungan statistik uji F pada tabel 3,22 menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,752 setelah itu dibandingkan dengan nilai Ftabel sebesar 3,14 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $55,752 > 3,22$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , ini

berarti bahwa variabel independen pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji T**

**Tabel 2. Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.888	2.835		1.724	.092
	x1	1.041	.252	.611	4.128	.000
	x2	.364	.198	.272	1.837	.073

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25, 2024

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.713	2.273

Sumber :Data yang diolah SPSS versi 25, 2024

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by

customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

#### 4. PEMBAHASAN

Dalam penelitian terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Di mana variabel bebasnya yaitu pelatihan sebagai X1 dan kompensasi sebagai X2 dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan sebagai Y. berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simulatan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi menggunakan program spss 25 diperoleh nilai koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,611 dengan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ , hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 4.128 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan ttabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Ruteng, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan di PT Nasional Perkasa Motor Ruteng, maka kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Ruteng akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kandita (2015) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi rangsangan/stimulus kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman terhadap keseluruhan tugas pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Melalui pengujian hipotesis menggunakan program spss 25 diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,364 dengan nilai  $p = 0,073 > 0,05$ , hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 1,832 dengan signifikansi sebesar 0,073 dan ttabel sebesar 1,681 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Ruteng. Tidak signifikannya kompensasi bisa disebabkan karena pemberian kompensasi yang belum sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian berdasarkan uji simultan yang di olah oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari uji ANOVA menunjukkan bahwa F hitung sebesar 55,752 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara statistik menunjukkan bahwa  $H_3$  yang menyatakan pelatihan dan kompensasi dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasional Perkasa Motor Ruteng.

## **5. KESIMPULAN**

Dari data yang diperoleh dhasil 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 :

- a. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Nasional Perkasa Motor Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pengujian simultan (Uji F) dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $55,752 > 3,22$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$
- b. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) (X1) berpengaruh Parsial yang signifikan (t) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung 4,128 dan t tabel 1,681, jadi t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan  $(0,000) < \alpha = 0,05$ .
- c. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) Kompensasi (X2) berpengaruh namun tidak signifikan (t) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung 1,832 dan t tabel 1,681, jadi t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan  $t ( 0,73 ) > \alpha = 0,05$
- d. Data nilai beta yang mencapai nilai tertinggi adalah pelatihan = 0,611. Sehingga dapat dikatakan pelatihan mempunyai pengaruh lebih besar daripada kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A. S. et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export-import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal Sinergi Unitomo*, 10(1), 13–21.
- Fatmawati, I. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*.
- Fauziah, L. (2013). Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*.
- Handoko. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ketiga)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen kompensasi*. Raja Grafindo Persada.
- Karyono, K., & Gunawan, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRAITH-Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM)* 17, 6(2), 27–36.
- Kumala, D. I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A., Hidayawati, P. A., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Daros Siman Jaya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12929–12935.
- Pramono, B., et al. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Priansa, J. (2014). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Alfabeta.
- Riandani, W. (2015). Hubungan pelatihan dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Jurnal Administrasi*.
- Rizki, E. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 52–60.
- Sari, I. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Diss.
- Sinambela, P. D. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Dalam P. D. Sinambela, *Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (hlm. 479). PT. Bumi Aksara.
- Soemantri, I. A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiono, P. D. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Cara mudah menyusun skripsi, tesis dan disertasi. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian manajemen. Alfabeta.
- Sulistiawati. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 3.
- Sunyoto, D. (2012). Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian). CAPS.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. PT. RajaGrafindo Persada.
- Zuana, I. C., et al. (2014). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Watmawati*, 2018.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.