

## **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

**Intan Angela Rosariani. S** <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

**Arief Syah Safrianto** <sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [ariefsafrianto@gmail.com](mailto:ariefsafrianto@gmail.com)

***Abstract:** The purpose to determine the effect of compensation and training on employee performance PT. Tajira Karya Persada. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires all of whom were employees of PT. Tajira Karya Persada. The research method using partially and simultaneous linear regression analysis. The hypothesis states that both compensation and training have a positive and significant effect on employee performance of PT. Tajira Karya Persada.*

***Keywords:** Compensation, training and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya sumber daya manusia berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya sebagai penggerak,

kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat bekerja sama dengan baik akan memungkinkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu pemilik usaha perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan menjadi sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya Faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: “kompensasi, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja". Salah satu hal yang memotivasi seseorang untuk mau bekerja adalah adanya imbalan atau kompensasi yang diberikan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap dan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi di antaranya adalah tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peranan serikat pekerja. Selain faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill*, dan lain-lain. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan terutama agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi itu sendiri merupakan hak bagi karyawan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang dan peraturan-peraturan. Menurut Pasal 1 Ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1 & 2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

PT. Tajira Karya Persada adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang distribusi pulsa elektrik. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015 dan telah melayani berbagai kebutuhan *retail outlet* dan *server* pulsa terutama dalam hal pulsa, paket data dan *Payment Point Online Banking* (PPOB). Dalam melakukan usahanya, PT. Tajira Karya Persada memiliki visi menjadi Distributor *Digital Money* dan *Telco Reload* terbaik di Indonesia. Untuk mencapai visi tersebut, PT. Tajira Karya Persada memiliki misi: 1) Melayani masyarakat pengguna *digital payment* dan *telco reload* dengan baik dan terpercaya; dan 2) Memberikan interface aplikasi yang termudah untuk digunakan oleh agen dan pelanggan/*customer*.

PT. Tajira Karya Persada dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, menerapkan manajemen kinerja melalui sistem *e-performance* yang dibangun secara mandiri dengan tujuan meningkatkan kualitas pencapaian kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan bersama antara organisasi dan individu di dalamnya. Untuk mendukung menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi sumber daya manusia, sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan,

pelatihan aplikasi komputer, pelatihan untuk aplikasi *Microsoft Office*, pelatihan aplikasi IRS dan masih

banyak lagi, yang meliputi pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 1: Daftar dan Besarnya Gaji Karyawan Tahun 2021**

No	Jabatan	Gaji	Jumlah (orang)
1.	Direksi	Rp 15.000.000 – Rp 25.000.000	3
2.	Supervisor	Rp 7.000.000 – Rp 10.000.000	4
3.	Engineer	Rp 5.500.000 – Rp 7.000.000	6
4.	GA & Finance	Rp 5.000.000 – Rp 7.000.000	4
4.	Sales	Rp 4.500.000	20
<b>Total</b>			<b>37</b>

**Sumber: Data Keuangan tahun 2022**

Berdasarkan Tabel 1, jumlah karyawan di PT Tajira Karya Persada pada tahun 2021 yang terbanyak adalah Sales sebanyak 20 orang. Sedangkan *Finance* sebanyak 4 orang, *Engineer* sebanyak 6 orang, Supervisor sebanyak 4 orang dan Direksi sebanyak 3 orang. Masih banyak terdapatnya karyawan yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian terdapatnya gap antara karyawan yang sudah lama dengan karyawan baru yang belum mencukupi dalam segi kualitas ataupun kemampuan secara teknis.

Pelatihan mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan. Pada tahun 2016 - 2020 karyawan yang mengikuti

dan lulus pelatihan tidak mencapai maksimal dari karyawan yang direncanakan untuk mengikuti dan wajib lulus pelatihan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor hal yang menjadi penyebab karyawan untuk tidak mengikuti atau tidak lulus pelatihan, padahal hal ini sangat penting di dalam implementasinya. Untuk itu, suatu organisasi atau perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Pelatihan dan pengembangan telah menjadi salah satu dari tugas yang paling penting bagi sumber daya manusia profesional.

**Tabel 2: Hambatan Pelatihan di PT Tajira Karya Persada**

No.	Hambatan	Persentase
1	Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat bisa tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya	10%
2	Peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan	10%

**Sumber: Bagian GA&Finance 2022**

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada, dilaksanakan program pelatihan bagi karyawan berdasarkan masing-masing

jadwal yang sudah direncanakan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan juga mengingatkan kembali tentang apa yang

boleh dikerjakan dan tidak boleh dikerjakan oleh masing-masing karyawan, selain itu banyak lagi manfaat yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

Kompensasi dan pelatihan terkait langsung dengan kinerja karyawan. Kompensasi dan pelatihan yang diperoleh karyawan dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan akan secara langsung meningkatkan kinerja yang dimiliki. Demikian juga dengan pelatihan, jika sesuai dengan pelatihan kerja akan meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga kinerja yang dimiliki karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Marwansyah (2016), kompensasi adalah “penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap

pencapaian tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Martoyo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah “pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *empolyees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Kemudian menurut Handoko (2016) kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”. Lalu menurut Nawawi (2012), kompensasi adalah “penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa kepada karyawan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kompensasi menurut Notoatmodjo (2009): 1) Produktivitas; Perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan benefit berupa material maupun non-material. 2) Kemampuan dalam membayar; Pembayaran kompensasi kepada karyawan harus berdasarkan kondisi keuangan perusahaan. Perusahaan tidak mungkin membayar kompensasi di luar kapasitas yang dimilikinya. 3) Kesiediaan dalam membayar; Kesiediaan perusahaan dalam pemberian kompensasi tergantung dari kebijaksanaan pimpinan perusahaan

dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya. 4) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja; Jumlah tenaga kerja di bursa tenaga kerja akan mempengaruhi kebijakan kompensasi. Persaingan antar perusahaan dalam memikat calon karyawan berkompeten akan berdampak pada besaran kompensasi yang ditawarkan pada calon karyawan. 5) Organisasi Pegawai; Saat ini perserikatan atau organisasi karyawan akan memberi dampak pada kebijakan penentuan kompensasi. Apabila dirasa jumlah atau bentuk yang diberikan jauh dari kepuasan karyawan maka akan menimbulkan gejolak pada organisasi karyawan dan hal ini akan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. 6) Peraturan dan Perundang-undangan; Segala peraturan maupun perundang-undangan yang dicanangkan pemerintah terkait kompensasi pasti akan berdampak pada sistem pemberian kompensasi pada setiap perusahaan baik perusahaan milik pemerintah maupun milik swasta”.

Menurut Simamora (2015), menyatakan indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya adalah: 1) Upah atau Gaji; Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan. 2) Insentif; Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. 3) Tunjangan; Contoh tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun,

dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. 4) Fasilitas; Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Menurut Rivai (2015), pelatihan adalah “proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Siagian (2008) definisi pelatihan adalah “proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Kemudian menurut Bernadin dan Russel (2010), pelatihan adalah “setiap

usaha untuk memperbaiki performansi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Sedangkan menurut Sulistiani dan Rosidah (2013), memberikan definisi mengenai pelatihan adalah “proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu: 1) Manfaat untuk karyawan; a). Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif. b). Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan. c). Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri. d). Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik. 2) Manfaat untuk perusahaan; a). Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit. b). Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan. c). Memperbaiki sumber daya manusia. d). Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan. e). Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik. f). Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan. g). Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan. h). Membantu pengembangan perusahaan. 3). Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar

grup dan individu; a). Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual. b). Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi. c). Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif. d). Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional. e). Meningkatkan keterampilan interpersonal. f). Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi. g). Meningkatkan kualitas moral. h). Membangun kohesivitas dalam kelompok.

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2017). Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur; a) Pendidikan; Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. b). Penguasaan materi; Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. 2) Peserta; a). Semangat mengikuti pelatihan; Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya. b). Seleksi; Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. 3) Materi; a). Sesuai tujuan; Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh

perusahaan. b). Sesuai komponen peserta; Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. c). Penetapan sasaran; Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4) Metode; a). Sosialisasi tujuan; Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. b). Memiliki sasaran yang jelas; Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. 5) Tujuan; a). Meningkatkan keterampilan; Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon pegawai baru.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Menurut Mangkunegara (2017), pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut Dessler

(2015), kinerja adalah “prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan”. Selanjutnya menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002), kinerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Gibson *et al* (2005), *Job performance* adalah “hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya”.

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, efektivitas, dan kecepatan yang ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, kinerja bukan sekedar hasil atau prestasi tetapi suatu upaya atau tindakan untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri atas: 1) Efektifitas dan Efisiensi; Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. 2) Otoritas “Wewenang”; Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya, perintah tersebut

mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut. 3) Disiplin; Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jadi disiplin pegawai adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. 4) Inisiatif; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008), ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti; jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan Waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. 5) Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 37 orang yang seluruhnya

adalah karyawan PT. Tajira Karya Persada. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda, sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian yang berupa uji validitas dan reliabilitas data.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji instrumen data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah kompensasi dan pelatihan dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu kompensasi, pelatihan dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

#### Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah  $r = 0,30$ . Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 37 responden tentang kompensasi, dengan jumlah 10 butir pernyataan; pelatihan 10 butir pernyataan dan kinerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0,30.

### Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian

reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan

**Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis ( $\alpha$ ) = 5%	Keterangan
Kompensasi	0.704	0.600	Reliabel
Pelatihan	0.773	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.689	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel

kompensasi, pelatihan dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

### Analisis regresi linear berganda

**Tabel 4: Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Kompensasi	0,927	0,859	10,792	0,612	0,000	0,05
Pelatihan				0,209	0,047	

#### Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 103,668 > 3,276

Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 10,792 + 0,612 (X_1) + 0,209 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 103,668 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,276 yang didapat dari ( $DK = n - k - 1; = 37 - 2 - 1 = 34$ ), maka F hitung lebih besar dari F tabel (103,668 > 3,276), artinya secara bersama-sama kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.859, artinya kompensasi dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 85,9% kepada kinerja

karyawan PT. Tajira Karya Persada, sedangkan sisanya sebesar 14,1% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,612 artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada akan meningkat sebesar 0,612 kali atau sebaliknya dengan asumsi pelatihan tidak berubah. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,209, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka

kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada akan meningkat sebesar 0,209

kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

**Analisis regresi linear sederhana**

**Tabel 5: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Kompensasi	0,922	0,851	11,523	0,786	0,000	0.05

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 14,130 > 2,030

**Keterangan: Variabel Kinerja\_Karyawan  
Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,523 + 0,786 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.851, artinya variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 85,1% kepada kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada, sedangkan sisanya sebesar 14,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,786, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada akan meningkat sebesar 0,786 kali atau sebaliknya.

**Tabel 6: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Pelatihan	0,880	0,774	12,575	0,822	0,000	0.05

**Pengujian Signifikan**

t hitung > t tabel = 10,935 > 2,030

**Keterangan: Variabel Kinerja\_karyawan  
Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 12,575 + 0,822 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 6, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.774, artinya pelatihan memberikan kontribusi sebesar 77,4% kepada kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada, sedangkan sisanya sebesar 22,6% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja

karyawan PT. Tajira Karya Persada. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,822, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada akan meningkat sebesar 0,822 kali atau sebaliknya.

## Pembahasan

### **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Amirullah dan Kholidah, (2019), Dilliantari dan Dewi, (2019), Hakim, *et al*, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan kepada karyawan tepat waktu dapat memenuhi keperluan keluarga, upah diberikan pada karyawan yang melebihi target kerja dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, insentif diberikan kepada karyawan yang produktivitasnya tinggi, dan diberikan dalam bentuk financial, tunjangan karyawan diberikan secara adil, adanya jaminan keamanan dan kesehatan, tersedianya kendaraan dinas bagi pejabat dan kendaraan antar jemput karyawan dan fasilitas ruang kantor, tempat ibadah dan tempat parkir sudah cukup memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bolung, *et al*, (2018), Karyono dan Gunawan, (2021) dan Sutoro, (2019). yang menyatakan bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Hal ini dikarenakan bahwa instruktur memiliki kualifikasi yang sesuai, baik dalam memberikan pelatihan, peserta pelatihan diseleksi terlebih dahulu, memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan, materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, materi pelatihan update dengan kondisi sekarang, metode pelatihan sudah sesuai, hasil pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja, dan sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Halawi dan Haydar, (2018), Elnaga dan Imran, (2013) dan Mukti dan Adawiyah, (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi mendukung peningkatan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi dan pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. 2) Kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. 3) Pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Bagi Perusahaan; a). Diharapkan perusahaan selalu memberikan perhatian mengenai kompensasi kepada karyawan, yaitu berupa penghargaan yang sesuai kepada

setiap bagian yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. b). Perusahaan lebih meningkatkan pelatihan kepada karyawan, mengenai efektivitas alat pendukung pelatihan, jika dirasa kurang, bisa diganti dengan alat yang lebih mampu memenuhi kebutuhan karyawan akan pelatihan yang efektif. 2) Bagi Akademisi; Penelitian tentang kompensasi, pelatihan, dan kinerja karyawan perlu terus dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel lain sebagai bahan perbandingan untuk menambah referensi dunia ilmu pengetahuan, karena tidak selamanya teori yang ada sejalan dengan realita yang terjadi di lapangan. 3) Bagi penelitian selanjutnya; Penelitian selanjutnya disarankan meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel lingkungan kerja, kompetensi sehingga penelitian selanjutnya menjadi lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Kholidah, Awik. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Akademika*; Vol. 17 No. 2 Agustus 2019. Hal. 131-140.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bernardin dan Russel dalam Ruky. 2002. *Pengertian Kinerja*. diakses dari <http://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/> diakses pada tanggal 11 Oktober 2011.
- Bolung, Rio Vicky., Moniharapon, Silcyljeova dan Lumintang, Genita G. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 3 Juli 2018. Hal. 1838-1847. ISSN: 2303-1174.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dilliantari, Komang Richa Diah dan Dewi, I Gst. A. Manuati. 2019. "Effect of Training and Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction". *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol. 6 No. 6 November 2019. Pp: 95-103. ISSN: 2395-7492.
- Elnaga, Amir dan Imran, Amen. 2013. "The Effect of Training on Employee Performance". *European Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 4. 2013. Hal. 137-147 ISSN: 2222-1905 (Paper); ISSN: 2222-2839 (Onliene).
- Gibson, James L., Ivancevic, John M dan Donnelly, James H. 2005. *Organization: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hakim, Abdul., Sudiardhika, I Ketut dan Eryanto, Henry. 2020. "The Effect of Training and Compensation on Performance Employees with Motivation as a Mediating Variable". *JDMB*. Vol. 3 No. 1 2020. Hal. 38-53.
- Halawi, Ali dan Haydar, Nada. 2018. "Effects of Training on Employee Performance (A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies)". *International Humanities Studies*. Vol. 5 (2), June 2018. Hal. 24-45. ISSN: 2311-7796 Online.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Karyono dan Gunawan, Ahmad. 2021. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia". *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol 4 No. 2 Bulan Juli 2021. Hal 20-30.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mukti, Muhi dan Adawiyah, Robiatul. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang". *The Asia Pacific Journal of Management Studies*. Vol. 6 No. 3. 2019. Hal. 177-188. ISSN: 2407-6325.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutoro, Moh. 2019. "The Effect of Compensation on Employees Performance of Imperial Club Golf Tangerang District". *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 2 No. 1, January 2019. Hal. 51-60. p-ISSN: 2615-3009, e- ISSN: 2621-3389.
- Sutrisno, Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenamedia Group.