

# **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMBU FINE CHEMICAL KOIN INDONESIA**

**Hendrik Gunawan<sup>1</sup>·Netti Nurlenawati<sup>2</sup> Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**

Email. mn16.hendrikgunawan@mhs.ubpkarawang.ac.id netti.nurlenawati@ubpkarawang.ac.id  
floraanggela@ubpkarawang.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, karyawan harus memiliki pengetahuan dan kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan adalah aktivitas untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta mengubah cara pandang yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Pelatihan dan kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 orang dan jumlah tersebut dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS untuk mengolah data penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner melalui *google form*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah  $Y = 9.876 + 0.351X_1 + 0.271X_2 + \epsilon$ .

Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **Pendahuluan**

Perusahaan merupakan tempat terjadinya setiap kegiatan produksi, didalamnya terjadi proses produksi untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi salah satu bagian yang sangat berpengaruh dalam melakukan proses produksi, karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan yang harus dijaga. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan akan bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif?. Perusahaan yang menginginkan

mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang kompeten disini adalah yang mempunyai *skill* dan pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaannya.

PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan spare part untuk sepatu (alas kaki) yang berlokasi di Jl. Kenari Raya, Blok G2 no 12 B-D, Delata Silikon 5 Cikarang, Bekasi, Jawa Barat, 17845, Indonesia. Manajer terus berupaya menciptakan strategi untuk membuat sumber daya manusia yang ada diperusahaan memiliki kinerja yang baik dan itu semua akan berpengaruh kepada perusahaan. Pengaruh yang diterima dan dirasakan oleh perusahaan tentunya akan bisa lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Terlepas tercapainya tujuan perusahaan tersebut ada nilai tambah dari perusahaan tersebut yakni memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Hal ini tidak semua perusahaan miliki, sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik tidak terlepas peran dari pihak perusahaan untuk melakukan evaluasi-evaluasi dari setiap periodik nya. Dari evaluasi tersebut perusahaan membuat strategi untuk meningkatkan dan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 1.1 Jumlah Karawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indoensia**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>Office</i>	8
2	<i>General</i>	2
3	<i>Laboratorium</i>	3
4	<i>Production</i>	35
<b>Total Karyawan</b>		49

Sumber: Data karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN*, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 data karyawan tersebut merupakan karyawan dari PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia. Ada beberapa bagian seperti pada tabel di atas, bagian produksi merupakan bagian yang jumlah karyawannya paling banyak diantara bagian lainnya. Hal tersebut karena kebutuhan dari bagian produksi memang banyak dibanding bagian lainnya.

Strategi peningkatan kinerja harus perusahaan lakukan agar tingkat kinerja karyawan bisa menghasilkan capaian kerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai, agar strategi peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu membuat sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika beban kerja yang ditetapkan perusahaan tercapai dan realisasi kerjanya mencapai dengan apa yang sudah perusahaan tetapkan. Penurunan kinerja karyawan akan sangat berpengaruh kepada perusahaan. Penurunan kinerja

karyawan harus segera diantisipasi dengan cepat, kalau tidak diantisipasi dengan cepat maka perusahaan akan mendapatkan akibat dari penurunan kinerja karyawan itu sendiri susah untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mengantisipasi penurunan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan bagi para karyawan.

Pelatihan karyawan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia berpengaruh besar pada peningkatan kinerja karyawannya. Pelatihan yang sudah dilakukan baru-baru ini adalah pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* perlu dilaksanakan diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut dapat menguasai penggunaan teknologi dengan berbagai macam bentuknya.

Kompensasi pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia berpengaruh pada capaian kinerja karyawan. Kompensasi pada perusahaan seperti bonus hari raya dan tunjangan belum maksimal diberikan kepada karyawan. Bonus hari raya belum sepenuhnya dimaksimalkan kepada karyawan oleh pihak perusahaan, seharusnya perusahaan harus memaksimalkan bonus hari raya atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan, dan salah satu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan adalah seperti tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan pendidikan, dan tunjangan keluarga. Tunjangan pendidikan belum maksimal difasilitasi oleh perusahaan. Tunjangan pendidikan yang seharusnya ada dan menjadi salah satu kebutuhan karyawan demi menjaga stabilnya proses produksi dan peningkatan kualitas kerja karyawan. Tunjangan pendidikan bisa berbentuk pelatihan kerja yang seharusnya bisa didapatkan oleh karyawan. Mengingat pelatihan kerja dalam perusahaan itu cukup penting didapat oleh karyawan. Hal tersebut bisa mendorong untuk terciptanya kualitas sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam setiap perusahaan maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ketika perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik tentunya harus bisa memberikan setiap hak-hak para karyawan salah satunya pemberian kompensasi yang maksimal.

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pelatihan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompensasi pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial komepensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pelatihan**

Menurut David dan Stanly (Widodo, 2018:5). “Pelatihan merupakan organisasi dengan desain yang sistematis dan aktif dimana para karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman atau motivasi”. Menurut (Mangkunegara, 2011:57). “Ada beberapa indikator dalam pelatihan diantaranya: (1) Instruktur, (2) Peserta, (3) Materi, (4) Metode, dan (5) Tujuan.

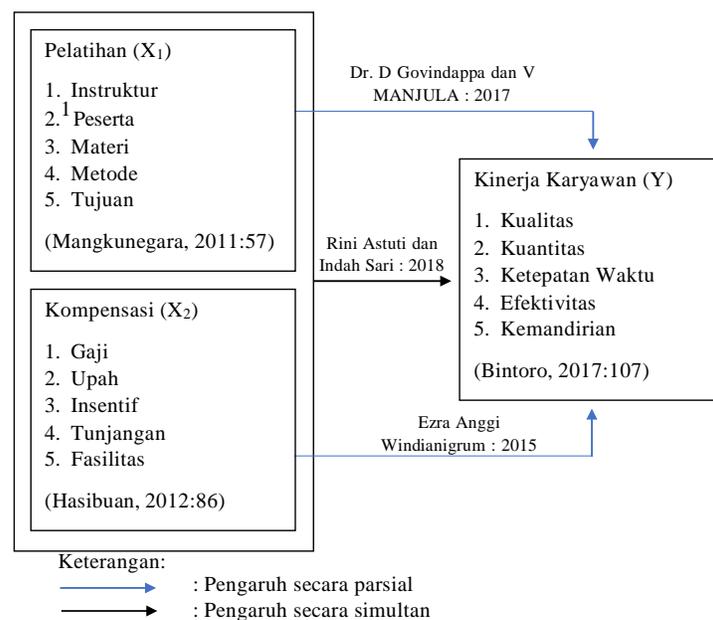
### **Kompensasi**

Menurut T Hani Handoko (1995) (Yani, 2012:139). “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut (Yani, 2012:139). “Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Menurut (Hasibuan, 2012:86). “Menyebutkan bahwa ada lima indikator, diantaranya: (1) Gaji, (2) Upah, (3) Insentif, (4) Tunjangan, dan (5) Fasilitas.

## Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron (Fahmi, 2017:176). “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Rivai dan Basri (Masram & Muah, 2017:138). “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Robbins (Bintoro, 2017:107). “Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012:10) menyebutkan bahwa “Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional,

karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2012:119) menyebutkan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia yang berjumlah 49 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2012:120) menyebutkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam populasi ini sebanyak 49 responden yang ada pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, namun ada pendapat lain dari Sekaran yang menyebutkan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Islamy, 2016). Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas dan variabel, maka dinamakan analisis regresi linear sederhana. Tapi jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, maka dinamakan analisis regresi linier berganda (Islamy, 2016). Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

- $\beta_1\beta_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Pelatihan
- $X_2$  = Kompensasi
- $\varepsilon$  = Kesalahan Residual

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 49 responden yang merupakan karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia, yang terdiri dari 30 responden berjenis kelamin laki-laki dan 19 responden berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian menunjukkan besaran pengaruh antara variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 1.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	.639 <sup>a</sup>	.408	.383	5.39585

**a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan**

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai determinasi atau *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,408 atau 40,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,8%. Sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi variabel lain.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
<b>1</b>	(Constant)	9.876	4.816		2.051	.046
	Pelatihan	.351	.137	.376	2.569	.014
	Kompensasi	.271	.119	.332	2.268	.028

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diperoleh persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 9.876 + 0.351X_1 + 0.271X_2 + \varepsilon$ . Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa (1) Nilai 0,351 pada variabel pelatihan

( $X_1$ ) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai pelatihan maka akan berpengaruh semakin tinggi kepada kinerja karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia. (2) Nilai 0,271 pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi maka akan berpengaruh semakin tinggi terhadap kinerja karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 1.4 Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	9.876	4.816		2.051	.046
	Pelatihan	.351	.137	.376	2.569	.014
	Kompensasi	.271	.119	.332	2.268	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji t secara parsial pada variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diinterpretasikan yaitu (1) pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,569 > 1,678$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,268 > 1,678$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 1.5 Hasil Uji F (Simultan)**

Model		ANOVA <sup>b</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	923.908	2	461.954	15.866	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1339.297	46	29.115		
	Total	2263.205	48			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara simultan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15,866 > 3,20$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Variabel Pelatihan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel pelatihan diperoleh sebesar 195,9 dari total skor sebesar 979,6 dengan kriteria sesuai. Hal ini dibuktikan dengan rentang skala yang berada pada rentang nilai 166,6 – 205,8 dengan kriteria sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan di PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia sudah sesuai dari mulai pemilihan instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Artinya, pelatihan yang sempat digelar sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dilapangan. Pelatihan tersebut tentunya akan menjadi sebuah pengetahuan dan ilmu baru bagi para karyawan untuk mengantisipasi terjadinya sesuatu dan memastikan proses produksi bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan keinginan perusahaan.

### **Pembahasan Variabel Kompensasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel kompensasi diperoleh sebesar 185,4 dari total skor sebesar 927,2 dengan kriteria sesuai. Hal ini dibuktikan dengan rentang skala yang berada pada rentang nilai 166,6 – 205,8 dengan kriteria nilai sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia dirasa sudah sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Menurut karyawan yang sudah sesuai yaitu pada dimensi gaji, upah, dan insentif. Karyawan juga menyebutkan sangat sesuai pada dimensi fasilitas, menurut karyawan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang pekerjaan yaitu seperti lingkungan kerja yang bersih, alat pelindung diri yang sudah lengkap, dan fasilitas tersebut merupakan bagian kebutuhan karyawan dalam menjalankan proses pekerjaan dilapangan.

### **Pembahasan Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 173,35 dari total skor sebesar 866,75 dengan kriteria baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia sudah baik.

Artinya bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk mencapai pencapaian kerja yang maksimal dan seusai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Terciptanya kinerja karyawan yang baik, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan bahkan banyak perusahaan yang menginginkan memiliki karyawan yang mempunyai kualitas kerja atau capaian kerja yang baik.

### **Pembahasan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 2,569 > 1,678 t_{tabel}$  dengan probabilitas signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Sari, 2018) memperoleh hasil  $t_{hitung} 3,410 > 2,035 t_{tabel}$  dengan probabilitas signifikansi  $0,002 > 0,05$ . Hal tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 2,268 > 1,678 t_{tabel}$  dengan probabilitas signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani & Luturlean, 2018) memperoleh hasil  $t_{hitung} 5,845 > 2,011 t_{tabel}$  dengan probabilitas signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA).

### **Pembahasan Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $15,866 > 3,20 F_{tabel}$  dengan probabilitas signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Sambu Finne Chemical KOIN* Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Sari, 2018) memperoleh hasil  $F_{hitung} 8,031 > 3,29 F_{tabel}$

dengan probabilitas signifikan  $0,001 > 0,05$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia bahwa pelatihan dikategorikan sesuai.
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia bahwa kompensasi dikategorikan tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian di PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia bahwa kinerja karyawan dikategorikan tinggi.
4. Berdasarkan hasil penelitian di PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian di PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Sambu Fine Chemical KOIN* Indonesia, penulis mengajukan saran yaitu:

1. Perusahaan harus meningkatkan program pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensinya sehingga proses pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Perusahaan harus segera evaluasi terkait kompensasi bagi karyawan. Karyawan berhak mendapatkan hak-hak nya sebagai pekerjaan atas dedikasi yang sudah diberikan kepada perusahaan.
3. Perusahaan harus mempertahankan kinerja yang tinggi ini agar bisa tetap stabil ataupun bisa tercipta kembali kinerja yang lebih baik lagi. Sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

## Daftar Pustaka

- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Govindappa, D., & Manjula, V. (2017). *The impact of training dimensions on employee 's work performance : An analytic al study in Karnataka soaps and detergents limited in Bengaluru*. 2(5), 318–323.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Islamy, F. J. (2016). *KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA*. 15(2), 164–181.
- Maluyu. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mulyani, S., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nur Rima Al-Waali (NRA). *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1072.
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus*. CV ABSOLUT MEDIA.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.