



Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Tempo Medan

The effect of training and compensation on employee performance at Tempo Medan Limited Company

Alzikri^{1*}, Tohap Parulian², Adelina Lubis³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Tempo Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 69 orang yang bekerja di Medan 1, Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4, Tanjung Morawa, Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dianalisis dengan metode deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (4,877) > t\text{-tabel} (1,996)$. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ dan $t\text{-hitung} (4,478) > t\text{-tabel} (1,996)$. Secara simultan, variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menegaskan pentingnya pengelolaan SDM melalui peningkatan pelatihan dan pemberian kompensasi yang memadai.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training and compensation on employee performance at Tempo Medan Limited Liability Company. The study used a quantitative approach with a population of 69 employees working at Medan 1, Medan Star Industrial Complex, Jl. Pelita II No. 2-4, Tanjung Morawa, Deli Serdang. The sampling technique employed a saturated sampling method, utilizing the entire population as the research sample. Data were analyzed using descriptive methods and multiple linear regression. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-count} (4.877) > t\text{-table} (1.996)$. Compensation also had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-count} (4.478) > t\text{-table} (1.996)$. Simultaneously, training and compensation variables had a significant impact on employee performance, underscoring the importance of effective HR management through increased training and adequate compensation.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima 29 Juli 2025, Direvisi 19 September 2025, Disetujui 22 September 2025, Dipublikasi 30 September 2025.

***Penulis Korespondensi:**

Zikrial686@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.835>

PENDAHULUAN

Di zaman modern seperti sekarang ini, setiap perusahaan atau usaha perlu dikelola dengan baik oleh orang-orang yang ahli dan terampil di bidangnya. Hal ini penting agar perusahaan bisa mencapai target dan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Namun, perlu diingat bahwa sebuah tujuan tidak mungkin tercapai jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang cukup. Dari berbagai sumber daya yang ada, sumber daya manusia atau karyawan adalah yang paling penting. Mereka adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa karyawan yang berkualitas, perusahaan akan sulit berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari kinerja mereka sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Karyawan yang baik tidak hanya datang tepat waktu dan mengerjakan tugas dengan benar, tetapi juga mampu bekerja sama dalam tim, memiliki semangat untuk terus belajar, dan memberikan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan. Mereka juga harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan cara kerja baru yang terus berkembang. Karyawan juga merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik. Karyawan adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, promosi, dan mutasi.

Wartono (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan Menurut Rivaldo . (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lestary & Harmon (2017).mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Sementara itu, Widodo & Yandi (2022).menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Ketiga teori ini menekankan pentingnya hasil kerja, interaksi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, serta tindakan nyata karyawan dalam konteks kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan. Kinerja Karyawan. Adzansyah et al (2023).pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini seperti saat karyawan baru belajar menggunakan sistem komputer perusahaan atau cara melayani pelanggan dengan lebih baik. Pelatihan membantu karyawan menjadi lebih ahli dalam tugas mereka. Pratiwi (2023) pelatihan bisa diartikan sebagai proses pembelajaran yang terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Contohnya, saat karyawan diajari cara berkomunikasi yang lebih efektif dengan tim atau menggunakan teknologi baru di tempat kerja. Ini membantu mereka bekerja lebih baik dan efisien.. Arta et al (2023) pelatihan adalah investasi perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya melalui praktik dan pembelajaran langsung. Misalnya, karyawan diberi kesempatan untuk mencoba alat atau metode baru dalam lingkungan yang aman, sehingga mereka bisa belajar dari pengalaman tanpa takut membuat kesalahan besar.

Selain pelatihan salah satu faktor kinerja karyawan adalah Kompensasi Sutrisno et al (2022) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan

kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Ini termasuk gaji pokok yang diterima setiap bulan, bonus ketika mencapai target, dan tunjangan seperti uang makan atau transportasi. Kompensasi ini penting karena menjadi penghasilan utama karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Zaqiyah et al.(2023) Kedua, kompensasi bisa diartikan sebagai paket keuntungan yang diterima karyawan selain uang tunai. Contohnya seperti asuransi kesehatan untuk karyawan dan keluarganya, dana pensiun untuk hari tua, atau fasilitas kendaraan dan rumah dinas. Bentuk kompensasi ini membantu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Hafidzi et al kompensasi merupakan alat perusahaan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan berprestasi. Misalnya dengan memberikan kenaikan gaji berkala, bonus tahunan, atau hadiah liburan bagi karyawan yang kinerjanya bagus. Ini membuat karyawan merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.

Salah satunya adalah Perseroan Terbatas. Tempo Medan yang bergerak dibidang distribusi konsumen dan obat-obatan untuk wilayah Sumatera Utara dan Aceh, Dalam melakukan pemasarannya, Perseroan Terbatas Tempo selalu mengandalkan kecakapan dari para karyawannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diharapkan mampu membuat perusahaan tetap bertahan didalam era persaingan yang semakin ketat ini. Juga mampu mencapai target yang setiap tahunnya selalu meningkat. Peningkatan target merupakan hal yang harus dilakukan dikarenakan kebutuhan biaya-biaya perusahaan meningkat, baik yang digunakan untuk operasional perusahaan juga untuk membiayai biaya pelatihan dan kompensasi karyawan. Kedua hal tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Namun Perseroan Terbatas Tempo Medan menghadapi beberapa tantangan dalam sistem pelatihan dan kompensasi karyawannya. Program pelatihan sering tidak merata dan waktunya bentrok dengan jadwal kerja penting. Materi pelatihan juga terlalu teoritis dan kurang sesuai dengan kebutuhan tim pemasaran di lapangan. Sementara itu, masalah kompensasi muncul karena sistem bonus yang kurang jelas dan tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja, terutama untuk karyawan yang bertugas di wilayah Aceh. Kenaikan kompensasi juga tidak sebanding dengan peningkatan target penjualan tahunan, yang berdampak pada motivasi karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Secara keseluruhan, 40-44% karyawan merasa tidak puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik dari segi gaji pokok, bonus, maupun tunjangan kesehatan. Kondisi ini perlu mendapat perhatian serius dari manajemen karena dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas. Energizer Indonesia. Dan mendapatkan hasil, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas. Energizer Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas. Energizer Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas. Energizer Indonesia. ini di juga di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Dan mendapatkan hasil hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raja (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. Mendapatkan hasil Penelitian ini menggunakan Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil prasurvei dan penelitian terdahulu peneliti tertarik mengangkat judul penelitian, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan di Medan 1. Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, Medan 20362. yang berjumlah 69 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan. Sampel yang merupakan keseluruhan populasi. karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan di Medan 1. Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, Medan 20362 yang berjumlah 69 orang.

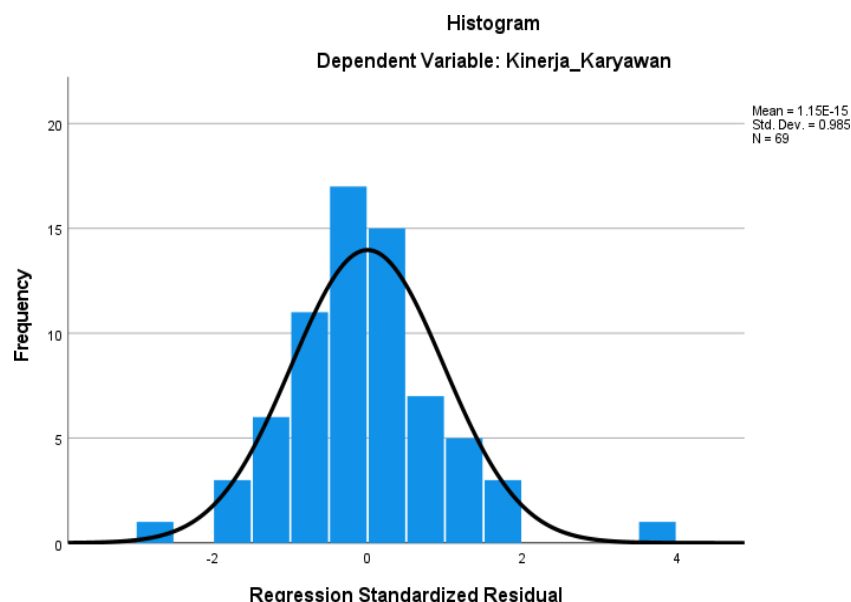
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal

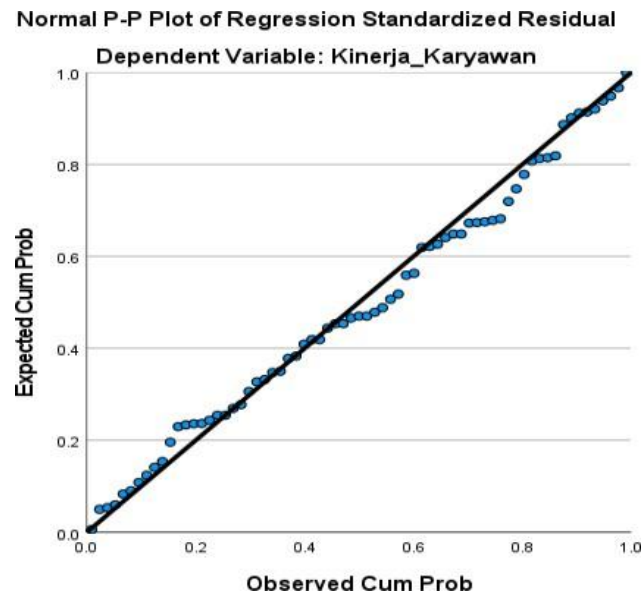
a. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram
Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	336.398.633
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
Negative		-.067
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dan. lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,200 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

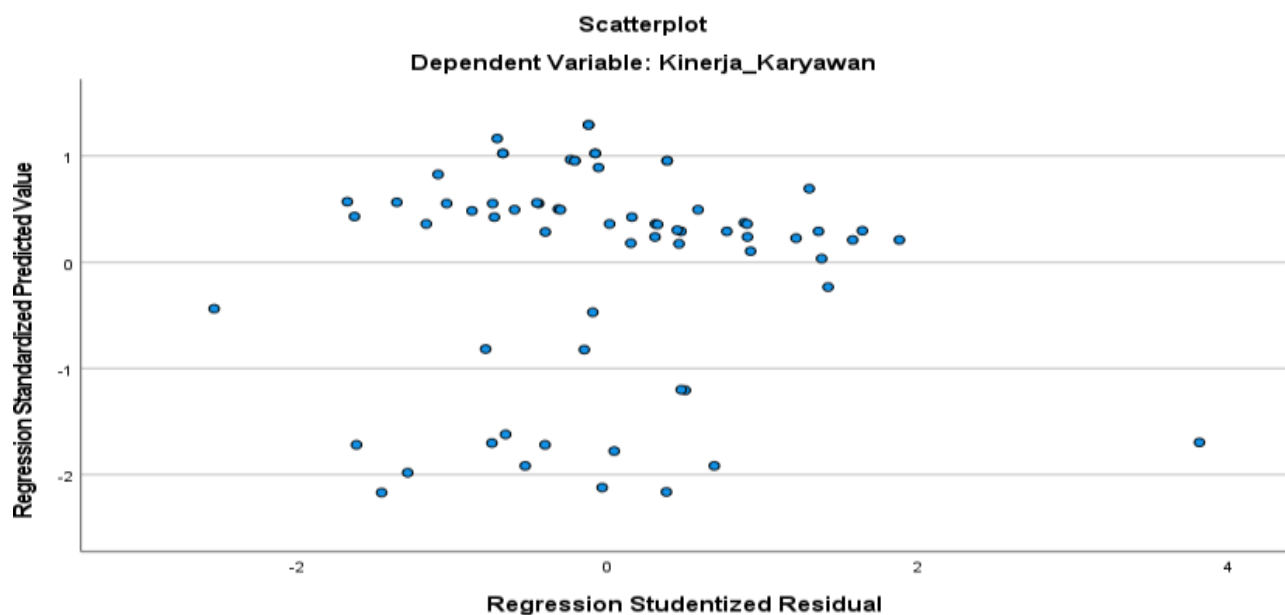
Tabel 2. Uji Nilai Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.221	4.528
Kompensasi	.221	4.528

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian, berdasarkan masukan variabel independennya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. menggunakan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 3 merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.552	1.897		.291	.772
Pelatihan	.513	.105	.495	4.877	.000
Kompensasi	.558	.125	.455	4.478	.000

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 3 maka dapat dihasilkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = .552 + 0.513 X_1 + 0.558 X_2$$

1. Konstanta (a) = 552 Ini menunjukkan tingkat konstan, dimana jika variabel Pelatihan (X₁) dan Kompensasi (X₂) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 3.395.
2. Koefisien regresi X₁ (β₁) = 0.513 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel Pelatihan meningkat satu satuan maka nilai Pelatihan juga meningkat sebesar 0.513 satuan begitu pun sebaliknya.
3. Koefisien regresi X₂ (β₂) = 0.558 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel Kompensasi meningkat satu satuan maka nilai Kompensasi juga meningkat sebesar 0.558 satuan begitu pun sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Pelatihan (X₁), dan Kompensasi (X₂) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.552	1.897		.291	.772
Pelatihan	.513	.105	.495	4.877	.000
Kompensasi	.558	.125	.455	4.478	.000

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

1. Variabel Pelatihan berpengaruh Positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t_{hitung} (4.877) > dibandingkan t_{tabel} (1.996).
2. Variabel Kompensasi berpengaruh Positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t_{hitung} (4.478) > dibandingkan t_{tabel} (1.996).

Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut:

Probability = 5% atau (0,05)

$df_1 = k$

$df_2 = n - k - 1$

$F_{tabel} = probability \times (df_1) \times (df_2)$ $F_{tabel} = 0.05 \times 2 \times 66$

Maka, didapat $F_{tabel} = 3.135$

Tabel 5. Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4350.253	2	2175.126	186.557	.000 ^b
	Residual	769.515	66	11.659		
	Total	5119.768	68			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Tabel 5 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 261.442 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.135. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($186.557 > 3.135$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Pelatihan (X_1), dan Kompensasi (X_2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja karyawan

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.922 ^a	.850	.845	3.41458	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0. . 0.845 berarti 84.5% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Pelatihan (X_1), dan Kompensasi (X_2). Sedangkan sisanya 16.5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Tempo Medan Hal ini terlihat dari nilai nilai signifikan ($0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (4.877) > t_{\text{tabel}} (1.996)$).

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Pelatihan yang telah disebar kepada 69 responden, pertanyaan yang memiliki nilai Mean terbesar berada pada pertanyaan nomor 7, yaitu "Kualitas Kerja Saya Meningkatkan Setelah Mengikuti Pelatihan" dengan Mean 3,87. Peneliti menemukan bahwa responden rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju, dengan 30 responden (43,48%) menjawab sangat setuju dan 15 responden (21,74%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan peningkatan kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan.

Namun terdapat beberapa perbedaan dalam jawaban responden. Pada pertanyaan 5 tentang penerapan pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari, sebanyak 24 responden (34,78%) menyatakan kurang setuju. Selain itu, pada pertanyaan nomor 1 dan 8, masing-masing terdapat 5-6 responden (7,25-8,7%) yang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden masih memiliki keraguan tentang manfaat pelatihan.

Secara keseluruhan, peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon positif dari keseluruhan pertanyaan yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Mean yang berkisar

antara 3,62 hingga 3,87. Nilai Mean tertinggi terdapat pada pertanyaan tentang peningkatan kualitas kerja (3,87), diikuti dengan pemahaman materi (3,81), dan perolehan pengetahuan baru (3,77). Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mayoritas responden menganggap pelatihan sebagai sarana pengembangan profesional yang bermakna, dengan 40,58-43,48% responden sangat setuju pada beberapa aspek peningkatan kinerja. Pelatihan dianggap sebagai investasi yang dapat meningkatkan kepercayaan diri, produktivitas, dan kualitas kerja. Meskipun beberapa responden masih ragu, secara keseluruhan variabel Pelatihan merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan..

Penelitian ini sejalan dengan Rohman (2024) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ini diperkuat dengan penelitian Ilmiah & Indra (2020) bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4.478) > t_{tabel} (1.996)$).

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Kompensasi yang telah disebar kepada 69 responden, pertanyaan yang memiliki nilai Mean terbesar berada pada pertanyaan nomor 8, yaitu "Saya Merasa Nyaman Dengan Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan" dengan Mean 3,84. Peneliti menemukan bahwa responden rata-rata menjawab sangat setuju dari pertanyaan yang diberikan, dengan 27 responden (39,13%) menjawab sangat setuju dan 13 responden (18,84%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Namun terdapat beberapa perbedaan dalam jawaban responden. Pada pertanyaan 7 tentang penyediaan fasilitas kerja, sebanyak 8 responden (11,59%) sangat tidak setuju dan 16 responden (23,19%) kurang setuju mengenai fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan. Selain itu, pada pertanyaan ke 6 tentang Tunjangan Hari Raya, terdapat 6 responden (8,7%) yang tidak setuju dan 6 responden (8,7%) yang sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden masih memiliki keraguan terhadap kompensasi yang diberikan.

Secara keseluruhan peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon positif dari keseluruhan pertanyaan yang diberikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Mean yang berkisar antara 3,51 hingga 3,84. Nilai Mean tertinggi terdapat pada pertanyaan tentang kenyamanan fasilitas (3,84), diikuti dengan ketepatan waktu pembayaran gaji (3,80), dan pemberian bonus saat mencapai target (3,75). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam memberikan kepuasan kerja karyawan.

Mayoritas responden menganggap kompensasi sebagai faktor signifikan dalam penilaian kinerja, dengan 30,43-39,13% responden sangat setuju pada beberapa aspek kompensasi. Kompensasi dianggap sebagai penilaian konkret untuk mengevaluasi kontribusi karyawan, karena berisi pengakuan langsung atas prestasi kerja. Meskipun beberapa responden masih ragu, secara keseluruhan variabel Kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nizar et al (2024) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dayat (2022) menunjukan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Keputusan Pembelian

Berdasarkan bahwa nilai F-hitung adalah 261.442 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.135. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel ($186.557 > 3.135$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Pelatihan (X_1), dan Kompensasi (X_2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis model regresi, penelitian ini mengungkapkan temuan yang signifikan tentang pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel menunjukkan kontribusi yang sangat penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,513 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas pelatihan akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi juga memberikan kontribusi yang sangat bermakna, dengan koefisien regresi 0,558 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara substantif. Menariknya, variabel Kompensasi sedikit lebih dominan dibandingkan Pelatihan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang tercermin dari besaran koefisien regresi yang lebih tinggi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya sistem penghargaan dan imbalan dalam mendorong produktivitas kerja.

Kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa investasi perusahaan dalam pelatihan dan kompensasi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak sekadar soal biaya, melainkan strategi fundamental dalam membangun organisasi yang produktif dan berkelanjutan. Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan program pelatihan yang berkualitas dan merancang sistem kompensasi yang kompetitif dan adil. Keduanya terbukti menjadi instrumen kunci dalam mendorong motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurellia & Damayanti (2024) dan Rohman (2024) yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan. Pelatihan dan Kompensasi positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan.

Kompensasi sebagai Faktor Dominan dalam Kinerja Karyawan Berdasarkan penelitian, disarankan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang ada, memastikan bahwa setiap komponen kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Perlu dikembangkan skema kompensasi yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan pengembangan karir, penghargaan, dan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan Variabel Pelatihan terbukti memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk merancang program pelatihan yang lebih komprehensif, terukur, dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap divisi atau individu. Fokus utama harus diarahkan pada pengembangan

keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan, dengan mengintegrasikan metode pembelajaran modern dan teknologi terkini.

Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa variabel yang disarankan untuk dieksplorasi antara lain: motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan faktor eksternal lainnya. Penelitian dengan pendekatan metode campuran kuantitatif dan kualitatif diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan mendalam terkait dinamika kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162-168.
- Astuti, Rini, dan Indah Sari. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERSEROAN TERBATAS. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1).
- Bolung, Rio Vicky, Silcyljeova Moniharapon, dan Genita G. Lumintang. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Cahyani, Adela Nur. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 970-980.
- Fitri, Marliza Ade, M. D. K. Herwan, dan Indah Dwita Putri. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342.
- Giovanni, Netaniel, dan Hapzi Ali. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564-573.
- HAFIDZI, Muhammad Kamil, et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Isnaini, Miladiyati, et al. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 285-300.
- Lestary, Lyta, dan Harmon Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Paramita, Ratih Prajna, dan Poppy Dian Indira Kusuma. (2023). Developments in the Implementation of Corporate Governance in Initial Public Offerings (IPO). *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(4), 2817-2822.
- Pratiwi, Dyah, et al. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.

- Raja, Ervin Maratur Lumban. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas. PIn (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Rivaldo, Yandra. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Roslina, Roslina, dan Herry Suherman. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Camar Sakti Cilandak-Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 646-654.
- Saepudin, Saepudin, Achmad Fauzi, dan Ami Pujiwati. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156-171.
- Shofi'unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. *Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 063-071.
- Sutrisno, Sutrisno, et al. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.