



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat

¹M. Zeni Abdullah, ²Lilis Suryani
 muhammadzeni1906@gmail.com¹, dosen01743@unpam.ac.id²
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received 30 November 201x | Revised 30 Desember 201x | Accepted 30 Januari 201x
 *Korespondensi Penulis

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of Job Training and Compensation on Employee Performance of PT.ISS Indonesia Area Ministry of Transportation Central Jakarta partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method, with questionnaire data collection techniques and secondary data and with non-probability sampling techniques with saturated sampling techniques. The population and samples taken were 75 people. The research variables consist of independent variables of Job Training and Compensation and dependent variables of employee performance with a determination coefficient value of 0.001 or 0.01. With the hypothesis test, the calculated t value $>$ t table or $(15.796 > 3.123)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant partial influence between Job Training and Employee Performance. The hypothesis test obtained the calculated t value $>$ t table or $(13.974 > 3.123)$. Thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant partial influence between Compensation and Employee Performance. The coefficient of determination value is obtained by the regression equation $Y = 8.468 + 0.510 X_1 + 0.306 X_2$. The correlation coefficient value of 0.791 means that the independent variable with the dependent variable has a strong relationship with a coefficient of determination of 0.791% or 79%. The hypothesis test obtained the calculated F value $>$ F table or $(136.593 > 3.123)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This shows that there is a significant simultaneous influence between Job Training and Compensation on Employee Performance at PT. ISS Indonesia Area Ministry of Transportation Central Jakarta.

Keywords: Job Training, Compensation and Employee Performance

Abstrak: Tujuan penlitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data kuesioner dan data sekunder dan dengan teknik pengumpulan sampel non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Populasi dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 75 orang. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Pelatihan Kerja dan Kompensasi dan variabel terikat kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,001 atau sebesar 0,01. Dengan Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(15,796 > 3,123)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(13,974 > 3,123)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar persamaan regresi $Y = 8,468 + 0,510 X_1 + 0,306 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,791% atau 79%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(136,593 > 3,123)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat



Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan harus memiliki instrument, yang meliputi sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting pada setiap organisasi perusahaan, apapun bidang yang dijalani jasa layanan fasilitas terpadu seperti *Facility Services*. PT ISS Indonesia merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan fasilitas terpadu seperti *Facility Services* yang mencakup *Cleaning Service*, *Office Support Service*, *Integrated past management*, *gardening* dan *Landscaping*, *indoor air quality service*, *building maintenance service*, dan juga *parking management service*. Demi tercapainya visi dan misi perusahaan, PT ISS Indonesia melakukan perekrutan tenaga kerja sesuai spesifikasi perusahaan yang dibuat oleh manajemen perusahaan. Dari spesifikasi tingkat Pendidikan perusahaan merekrut karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA atau SMK, tinggi badan juga menjadi

kriteria yang tidak bisa ditinggalkan. Tahap seleksi tenaga kerja hanya dijalankan satu tahap, yaitu berupa prasurvei pada bagian manajemen HRD perusahaan. Setelah sesuai standar perusahaan, tenaga kerja diterima dan menempati posisi dan lokasi yang dibutuhkan.

Tahap seleksi rekrutmen karyawan yang singkat hanya satu tahap, membuat perekrutan pekerja kurang optimal. Dengan singkatnya rekrutmen yang dilakukan manajemen sering terjadi mendapatkan tenaga kerja yang rendah kinerjanya. Rendahnya kinerja akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka penting bagi pihak manajemen perusahaan PT ISS Indonesia melakukan tahap-tahap strategi dalam pencapaian tujuan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Simamora mengemukakan pendapatnya bahwa Menurut Simamora (2017:16) “kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Upaya yang mendukung tujuan perusahaan yaitu dengan menjaga tingkat kinerja karyawan yang merupakan faktor yang amat penting diperhatikan bagi setiap organisasi perusahaan. Begitu juga dengan PT ISS Indonesia, kinerja setiap karyawan perlu diperhatikan dengan serius agar pencapaian atau target yang telah ditetapkan manajemen perusahaan tercapai. Berikut ini, data penilaian kinerja pada PT ISS Indonesia.

Tabel 1

Data KPI (Key Performance Indicator) PT ISS Indonesia Tangerang Selatan (Data Karyawan Pada Kementerian Perhubungan RI) Tahun 2021 dan 2022

Aspek Penilaian	Jumlah Karyawan	Periode Tahun			
		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Target	Nilai	Target
<i>Aspek Tekhnis</i>	75				
<i>Ketaatan terhadap intruksi kerja (SOP)</i>		95	100	85	100
<i>Pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja</i>		95	100	85	100
<i>Efektifitas dan Efisiensi dalam bekerja</i>		90	100	80	100
<i>Ketepatan waktu dalam menyelesaikan</i>		90	100	80	100
<i>Kemampuan mencapai target pekerjaan yang</i>		90	100	85	100

Aspek Penilaian	Jumlah Karyawan	Periode Tahun			
		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Target	Nilai	Target
diberikan					
Aspek Non Tekhnis	75				
<i>Kerja sama</i>		75	100	80	100
<i>Inisiatif dalam bekerja</i>		75	100	80	100
<i>Kemandirian dalam bekerja</i>		85	100	80	100
<i>Tanggung jawab bekerja</i>		88	100	85	100
<i>Kemampuan berkomunikasi</i>		75	100	80	100
Aspek Kepribadian	75				
<i>Disiplin kerja</i>		75	100	80	100
<i>Etika dan perilaku</i>		85	100	80	100
Total		1.018		980	
Nilai Rata-rata Per Tahun		85	100	80	100

Sumber : Bagian HRD PT.ISS Indonesia

Dilihat dari data KPI (*Key Performance Indikator*) karyawan PT ISS Indonesia, data 2 (dua) tahun terakhir (2021 dan 2022) penilaian kinerja karyawan yang cenderung menurun. Dimana, dari aspek penilaian data KPI (*Key Performance Indikator*) nilai Rata-rata 2 tahun terakhir tidak ada yang mencapai target penilaian. Pada tahun 2021 terlihat nilai rata-rata sebesar 85 dari target 100 dan tahun 2022 nilai rata-rata sebesar 80 dari target 100. Hal ini merupakan suatu permasalahan pada kinerja karyawan yang terjadi dan tidak sesuai harapan pihak manajemen PT ISS Indonesia. Maka penting bagi pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang ada saat ini.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan PT ISS Indonesia area kementerian perhubungan jakarta pusat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusisioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesisioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 29 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $Sig. < 0,05$ berarti dinyatakan valid.
- Jika nilai $Sig. > 0,05$ berarti dinyatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Untuk Variabel Pelatihan Kerja
Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan Kerja

Sumber : Data Diolah 2024 SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel variabel Pelatihan Kerja di atas, maka dapat diperoleh seluruh Pernyataan pada variabel

tersebut dinyatakan valid karena semua nilai berada di 0,01 atau $< 0,05$.

Pengujian Validitas Untuk Variabe Kompensasi

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompensasi

Scalb, R. D. 2004. SPSS 2004.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel variabel Kompensasi di atas, maka dapat diperoleh seluruh Pernyataan pada variabel

tersebut dinyatakan valid karena semua nilai berada di 0.01 atau < 0.05 .

Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah

234



Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid

umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen :

Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Tabel 5: Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,974	Reliabel
Kompensasi	0,947	Reliabel
Kinerja	0,972	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2024 SPSS 29

Dapat dijelaskan pada tabel tersebut variabel pelatihan dan kompensasi dinyatakan reliabel dengan skor *cronbach's alpha* >0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 29.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal:

Uji Normalitas

Tabel 6: Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One Sample Kolmogorov Smirnov

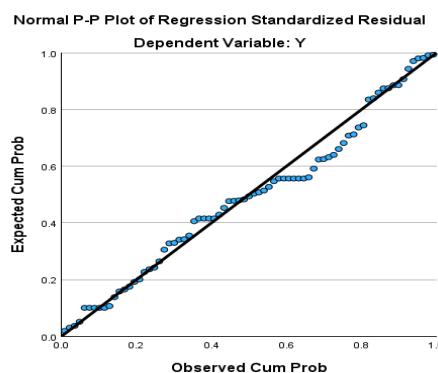
Keterangan	Unstandardize residual
Asymp. Sig	0,178

Sumber : Data Diolah 2024 SPSS 29

Dari hasil pengujian dalam model regresi di atas 0,05 dapat disajikan melalui percobaan *Asymp. Sig* sebesar 0,178. Dengan demikian rumus dalam riset ini dikatakan normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik

Probability Plot (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

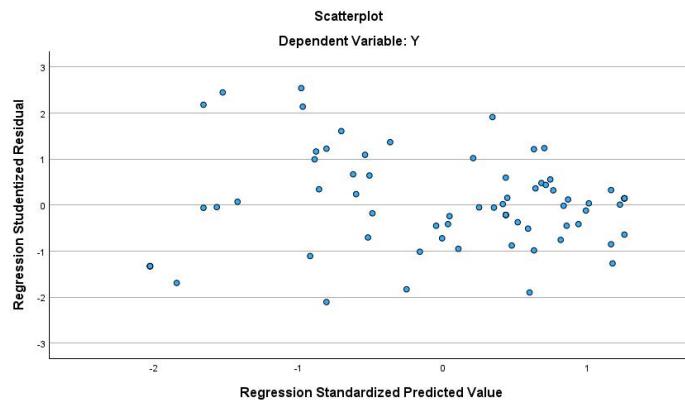


Sumber : Data Diolah
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel pelatihan kerja kompensasi, dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah 2024 SPSS 29

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pelatihan Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Kementrian Perhubungan Jakarta Pusat..

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 29, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 10.298	1.788		5.759	<.001
	X1 .754	.048	.880	15.796	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,796 > 3,123)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai

signifikansi $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompensasi (X_2)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area kementerian perhubungan Jakarta pusat.

Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area kementerian perhubungan Jakarta pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 29, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.551	2.132		4.010	<.001
	X_2	.831	.059	.853	13.974	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,974 > 3,123$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area kementerian perhubungan Jakarta pusat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (Pelatihan Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ISS

Indonesia area kementerian perhubungan Jakarta pusat.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area kementerian perhubungan Jakarta pusat.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 72 - 2 = 70$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $70 = 3,123$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 9: Hasil Uji Simultan Antara Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	3662.675	136.593	<.001 ^b
	Residual	72	26.815		
	Total	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah 2024 SPSS 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($136,593 > 3,123$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area kementerian perhubungan Jakarta pusat.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,880 atau sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($15,796 > 3,123$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan

yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,853 atau sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($13,974 > 3,123$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,791 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 0,791 atau sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($136,593 > 3,123$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,880 artinya

kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,880 atau sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,796 > 3,123)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.

2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,853 atau sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(13,974 > 3,123)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.
3. Pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan diperoleh Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,791 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 0,791 atau sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(136,593 > 3,123)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.

Arikunto, suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G, & Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SALEMBA EMPAT.

Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

Donni, Priansa. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.

Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, H. Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BUMI Aksara.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, & Tasmin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Rosdakarya.

Manullang, & Supomo. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Simamora, & Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singgih, S. (2021). *Panduan Lengkap SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Singodimedjo, & Soetrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA, CV.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

ak.ac.id/index.php/mbt/article/download/9038/3662

Pramono, L. B., Safitri, U. R., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 Pt. Sari Warna Asli Ii Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 46–60. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.468>

Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(1), 19–28. <http://jurnaltsm.id/index.php/ejmtsm>

Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.

Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156–171. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Saputra, R., Yuliastanty, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Padang, E.-A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening the Effect of Job Training and Work Motivation on Employee Performance in Pt. Nestle Padang Wi. *Jm*, 2(4), 211–234. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/217>

Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.

Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3869–3876.

https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106
Vol, J. S., Gedung, P., Man, A., & Maluku, T. (2021). *Jurnal simetrik* vol 11, no. 1, juni 2021. 11(1), 432–439.

Wibowo, T. S., Tannady, H., Erlanti, D., Setiadi, R., & Suparman, S. (2022). Analisis Peran Kompensasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Foodpedia Group. *Journal of Economic, Bussines and Accounting(COSTING)*, 6(1), 924–930. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4640>