

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SMK PELITA CIAMPEA BOGOR**

Siti Sarah

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

E-mail: sarahsiti926@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang mempunyai peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. mesin canggih sekalipun tidak dapat mencapai keberhasilan organisasi tanpa ada peran sumber daya manusia dalam organisasi, demikian dengan kecanggihan informasi, sebaik apapun informasi yang diterima oleh organisasi tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang tidak mampu menjalankan perannya dengan baik dan benar. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor. Pelatihan dan kompensasi merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana populasi adalah 120 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 55 orang melalui teknik Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan t hitung $2,932 > t$ tabel $2,00575$, sedangkan kompensasi menghasilkan t hitung $9,463 > t$ tabel $2,00575$. Secara simultan, kedua variabel ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan f hitung $82,992 > f$ tabel $3,18$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 75,2% kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi, sedangkan 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resources as one of the resources in an organization that has an important role in the success of achieving organizational goals. Even sophisticated machines cannot achieve organizational success without the role of human resources in the organization, so with the sophistication of information, no matter how good the information received by the organization will not mean anything, if the quality of human resources is not able to carry out their roles properly and correctly. This study aims to analyze the effect of training and compensation on employee performance at SMK Pelita Ciampea Bogor. Training and compensation are two factors that affect employee performance in an organization. The study used a quantitative method with a survey approach, where the

population was 120 employees and the sample taken was 55 people through the Simple Random Sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficient of determination tests. The results showed that training and compensation partially had a positive effect on employee performance. Training produced a t count of $2.932 > t$ table 2.00575 , while compensation produced a t count of $9.463 > t$ table 2.00575 . Simultaneously, these two variables also affect employee performance with f count $82.992 > f$ table 3.18 . The determination coefficient shows that 75.2% of performance is influenced by training and compensation, while 24.8% is influenced by other factors. This study is expected to be useful for the development of science in the field of human resource management.

Keywords: training, compensation, employee performance.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang mempunyai peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Anggriawan et al., 2023). mesin canggih sekalipun tidak dapat mencapai keberhasilan organisasi tanpa ada peran sumber daya manusia dalam organisasi, demikian dengan kecanggihan informasi, sebaik apapun informasi yang diterima oleh organisasi tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang tidak mampu menjalankan perannya dengan baik dan benar (Hamali & SS, 2023). Pada sektor dunia pendidikan, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap mutu dan efektivitas kelangsungan Pendidikan (Fitri et al., 2023). Namun seringkali terjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Baik itu sekolah, universitas atau institusi pendidikan lainnya (Ghozali, 2016a). Adapun salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka. Di sisi lain, kompensasi kerja juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kompensasi yang sesuai dan memadai diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik (Astuti & Sari, 2018).

Menurut Riyani dalam (Bagas et. al., 2023) Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi dikarenakan dengan kinerja yang baik suatu organisasi sudah menuju keberhasilan. Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu organisasi mencapai tujuan yang strategis. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi dan kepuasan kerja. Atas dasar latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor”. Tujuan dari penulisan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor (Laia, 2018). Adapun manfaat penelitian ini, antara lain penulis dapat menambah pengetahuan dalam pemahaman di bidang pelatihan, kompensasi, kinerja dan kedekatan antar variabel yang diteliti (Ghozali, 2016b).

Hasil dari laporan ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai yang produktif serta

berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut. Hasil dari laporan ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja kerja. Serta diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa/i yang berguna untuk kehidupan, khususnya dalam dunia pekerjaan. Sehubungan dengan pembahasannya yang sangat luas, maka pada laporan Skripsi ini, penulis hanya membatasi pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor. Penulis juga menyebarkan kuesioner kepada para pegawai SMK Pelita Ciampea Bogor yaitu dengan teknik pengambilan *Simple Random Sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data tahun 2020-2024 periode (Januari – Desember) dengan jumlah responden 55 orang dengan data yang diperoleh dari hasil observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi (Delapan, n.d.).

METODE DAN PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Isnaini et al., 2023). Populasi dalam metode penelitian kuantitatif, populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Saputra & Mulia, 2020). Dalam hal ini, populasi ialah domain umum yang biasa terdiri dari objek/subjek dengan besaran dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dari situ akan ditarik kesimpulannya. Populasi ini dicakup oleh peneliti yaitu dari keseluruhan pekerja di SMK Pelita Ciampea berjumlah 120 orang. Sampel merupakan sebuah bagian daripada populasi yang didapat dengan cara tertentu untuk mengukur atau menentukan sifat-sifatnya itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik "*Probability Sampling*" yaitu setiap anggota (unsur) mendapatkan kesempatan dipilih untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Dan teknik ini yang digunakan dalam *Probability Sampling* ini adalah teknik "*Simple Random Sampling*".

Simple Random Sampling ialah teknik yang secara acak mengambil anggota sampel dari populasi tanpa memperhatikan stratifikasi dalam populasi tersebut. Ukuran sampel untuk penelitian ini mengacu pada Rumus Slovin. Jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin dengan nilai signifikannya 10%.

Rumus penarikan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah pada sampel

N = Jumlah pada populasi

e = Batas toleransi atau yang diperbolehkan kesalahan (*error*)

Maka,

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$
$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2}$$

n = 54,54 (dibulatkan menjadi 55) Responden

Berdasarkan pada tingkat kesalahan yang dihitung sebesar 10%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan, kompensasi, dan kinerja di SMK Pelita Ciampea Bogor, di mana hasil pengamatan tersebut dicatat langsung (Triwiyanto, 2021). Pada metode kuesioner, dilakukan pembagian lembar pernyataan tertutup kepada karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor untuk mendapatkan tanggapan mereka terkait topik yang diteliti (Laia, 2018). Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara lengkap melalui tanya jawab tentang kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan, kompensasi, dan kinerja di SMK Pelita Ciampea Bogor. Selain itu, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari bahan tertulis yang diterbitkan oleh SMK Pelita Ciampea, seperti prosedur, peraturan, dan laporan hasil pekerjaan yang dijadikan sebagai objek penelitian (Veronika et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responkaa Kar

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	45,5	45,5	45,5
	Perempuan	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Jumlah karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 55 orang, yaitu 25 laki-laki dengan persentase 45,5% dan 30 perempuan dengan persentase 54,5% berdasarkan Tabel 1.

Tabel 2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	24	43,6	43,6	43,6
	31-40 tahun	7	12,7	12,7	56,4
	41-50 tahun	20	36,4	36,4	92,7
	51-60 tahun	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Responden berdasarkan usia dapat diketahui hasil pengelompokan karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor dari 55 karyawan, usia yang lebih banyak yaitu 21-30 tahun dengan persentase (43,6%) berdasarkan Tabel.2.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	52	94,5	94,5	94,5
	S2	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui hasil pengelompokan karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor dari 55 karyawan, didominasi dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 52 orang dengan persentase 94,5% berdasarkan Tabel 3 (Listiyawan et al., 2023).

Tabel 4. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	20	36,4	36,4	36,4
	11-15 tahun	4	7,3	7,3	43,6
	16-20 tahun	16	29,1	29,1	72,7
	6-10 tahun	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Informasi Responden berdasarkan lama bekerja pada karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor didominasi oleh karyawan lama bekerja pada 1-5 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 36,4% pada Tabel 4.

Deskripsi Data Penelitian

Dari lampiran hasil resume persepsi responden untuk variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Tabel IV.5. sampai dengan Tabel 5.

Tabel 5. Resume Persepsi Responden Variabel Pelatihan (X1)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.2	55	2	5	183	3,33	0,695
X1.7	55	2	5	186	3,38	0,707
X1.1	55	2	5	188	3,42	0,686
X1.9	55	2	5	214	3,89	0,832
X1.4	55	2	5	215	3,91	0,823
X1.5	55	1	5	216	3,93	0,900
X1.6	55	1	5	217	3,95	0,891
X1.8	55	2	5	227	4,13	0,747
X1.3	55	2	5	229	4,16	0,739
X1.10	55	3	5	234	4,25	0,645
Pelatihan	55	23	47	2109	38,35	4,835
Valid N (listwise)	55					

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 5 skor rata-rata menunjukan angka pada setiap variabelnya sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X1): Skor rata-rata dari variabel pelatihan menunjukkan rata-rata nilai terendah pada X1.2 sebesar 183 dengan rata-rata 3,33% yaitu Saya merasa memiliki pengetahuan dasar yang cukup sebelum mengikuti pelatihan setelah mengikuti pelatihan ini sedangkan yang tertinggi pada X1.10 sebesar 234 dengan rata-rata 4,25% yaitu instruktur memenuhi harapan saya dalam penyampaian materi pelatihan (Panjaitan & Halim, 2024).

Tabel 6. Resume Persepsi Responden Variabel Kompensasi (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.3	55	2	5	178	3,24	0,881
X2.10	55	2	5	179	3,25	0,886
X2.4	55	2	5	186	3,38	0,913
X2.9	55	2	5	196	3,56	0,788
X2.7	55	2	5	202	3,67	0,771
X2.2	55	2	5	203	3,69	0,767
X2.5	55	2	5	203	3,69	0,767
X2.8	55	2	5	209	3,80	0,779
X2.1	55	1	5	217	3,95	0,931
X2.6	55	1	5	226	4,11	0,832
Kompensasi	55	23	50	1999	36,35	5,481
Valid N (listwise)	55					

Sumber : Diolah SPSS versi 25

- Variabel Kompensasi (X2): Skor rata-rata dari variabel kompensasi menunjukkan rata-rata nilai terendah pada X2.3 sebesar 178 dengan rata-rata 3,24% yaitu tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati sedangkan yang tertinggi pada X2.6 sebesar 226 dengan rata-rata 4,11% yaitu ada insentif di luar gaji yang diterima (Permana & Lestari, 2023).

Tabel 7. Resume Persepsi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y6	55	2	5	188	3,42	0,875
Y4	55	2	5	191	3,47	0,900
Y5	55	2	5	205	3,73	0,757
Y7	55	2	5	208	3,78	0,762
Y8	55	2	5	209	3,80	0,779
Y10	55	2	5	211	3,84	0,714
Y3	55	1	5	216	3,93	1,034
Y9	55	2	5	218	3,96	0,860
Y2	55	2	5	222	4,04	0,744
Y1	55	3	5	230	4,18	0,641
Kinerja Karyawan	55	28	50	2098	38,15	4,840
Valid N (listwise)	55					

Sumber : Diolah SPSS versi 25

- Variabel Kinerja Karyawan (Y): Skor rata-rata dari variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata nilai terendah pada Y6 sebesar 188 dengan rata-rata 3,42% yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih sedangkan yang tertinggi pada Y1 sebesar 230 dengan rata-rata 4,18% yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung Variabel Pelatihan (X1)	r hitung Variabel Kompensasi (X2)	r hitung Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r tabel (N-2)	Keterangan
1	0,342	0,516	0,323	0,2656	Valid
2	0,307	0,660	0,517	0,2656	Valid
3	0,723	0,699	0,396	0,2656	Valid
4	0,540	0,588	0,414	0,2656	Valid
5	0,541	0,401	0,470	0,2656	Valid
6	0,506	0,558	0,596	0,2656	Valid
7	0,406	0,640	0,564	0,2656	Valid
8	0,717	0,433	0,542	0,2656	Valid
9	0,532	0,512	0,491	0,2656	Valid
10	0,575	0,581	0,426	0,2656	Valid

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari pengujian validitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 10 item menyatakan valid. Seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,829	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,854	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,797	Reliabel

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel > 0,6. Jadi, seluruh variabel penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil seperti Tabel 10

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,36378958
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,071
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Pada Tabel 10 diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai Asymp. Sig sebesar 0,196, yang artinya lebih besar dibandingkan 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi dan data tersebut terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2,372	1,716		1,382	0,173	
	Pelatihan	-0,052	0,048	-0,173	-1,103	0,275	1,322
	Kompensasi	0,041	0,042	0,153	0,970	0,336	1,322

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari Tabel 11 diketahui nilai signifikasi (sig) variabel pelatihan 0,275 dan nilai signifikasi (sig) variabel kompensasi 0,336 lebih besar dari $> 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi

Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5,730	2,813		2,037	0,047	
	Pelatihan	0,229	0,078	0,228	2,932	0,005	1,322
	Kompensasi	0,651	0,069	0,737	9,463	0,000	1,322

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari hasil *coefficients* Tabel 12. mendeteksi multikolinearitas dengan nilai VIF dan *tolerance* dalam regresi. Nilai VIF sebesar 1,322 lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,01 yaitu 0,756 sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,730	2,813		2,037 0,047
	Pelatihan	0,229	0,078	0,228	2,932 0,005
	Kompensasi	0,651	0,069	0,737	9,463 0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari hasil pengujian regresi linear berganda pada Tabel 13 koefisien diperoleh konstanta sebesar 5,730 dan skor arah regresi pelatihan (X1) sebesar 0,229 dan skor arah regresi kompensasi (X2) sebesar 0,651. Berdasarkan konstanta dan arah regresi tersebut maka rumus persamaan garis regresinya adalah $Y = 5,730 + 0,229X_1 + 0,651X_2$.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X (pelatihan dan kompensasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta memiliki nilai positif sebesar 5,730 yang artinya pelatihan dan kompensasi menunjukkan pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X1 dan X2 bernilai 0 (nol), maka Y secara rata-rata 5,730.
2. Nilai Koefisiensi regresi untuk variabel X1 memiliki nilai positif sebesar 0,229, yang artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel X2 memiliki nilai positif sebesar 0,651 yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan (0,229) dan kompensasi (0,651), karena $0,651 > 0,229$ maka kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 14. Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,730	2,813		2,037	0,047
Pelatihan	0,229	0,078	0,228	2,932	0,005
Kompensasi	0,651	0,069	0,737	9,463	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari hasil output Tabel 14 diperoleh nilai t hitung untuk pelatihan (X1) yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,932 > 2,00575$) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,005. Sedangkan untuk variabel kompensasi (X2) yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,463 > 2,00575$) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya:

1. Variabel pelatihan secara parsial berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Variabel kompensasi secara parsial berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		963,111	2	481,556	82,992	.000 ^b
Residual		301,725	52	5,802		
Total		1264,836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 82,992 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18, jadi $203,471 > 3,18$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan atau secara simultan (bersama-sama).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.873 ^a	0,761	0,752	2,409	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber : Diolah SPSS versi 25

Dari hasil output Tabel 16 pada kolom *Adjusted R Square* bahwa kontribusi variabel pelatihan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% dan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada SMK Pelita Ciampea Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,932 > 2,00575$) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,005.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SMK Pelita Ciampea Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,463 > 2,00575$) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SMK Pelita Ciampea Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 82,992 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18, jadi $203,471 > 3,18$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan atau secara simultan (bersama-sama).

Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dalam hal ini jika karyawan memiliki pengetahuan dasar yang cukup sebelum mengikuti pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Begitu pula dengan kompensasi dalam hal ini terutama kompensasi dalam bentuk tunjangan yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMK Pelita Ciampea Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari uji T (parsial) variabel pelatihan (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,932 dan nilai sig 0,005, dimana nilai t hitung $> t$ table ($2,932 > 2,00575$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Kabupaten Bogor, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel pelatihan maka kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil dari uji T (parsial) variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 9,463 dan nilai sig 0,000, dimana nilai t hitung $> t$ table ($9,463 > 2,00575$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel pelatihan maka kinerja karyawan SMK Pelita Ciampea Bogor akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil dari uji F (simultan) mempunyai nilai F hitung $82,992 > F$ table 3,18 atau nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). dan untuk nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 75,2% dan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.
- 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.
- Delapan, E. (n.d.). Basuki, RB, & Sari, RP (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6 (2).
- Budiantara, IK, Mitariani, NWE, & Imbayani, IGA (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 812–824.
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (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.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Isnaini, M., Fauziyah, H., Riwana, A., & Haryanto, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 285–300.
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.
- Listiyawan, A. D., Irwanto, I., & Fatkhurrohman, M. (2023). Pengembangan Media Pembelajaran Trainer Elektronika Daya di Laboratorium Vokasional Teknik Elektro. *Journal on Education*, 6(1), 4716–4723.
- Panjaitan, P. E., & Halim, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3636–3646.

- Permana, I., & Lestari, S. D. (2023). Kinerja pada Karyawan Perusahaan: Apakah Dipengaruhi oleh Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan? *Trends in Applied Sciences, Social Science, and Education*, 1(2), 49–58.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Triwiyanto, W. (2021). *Pengembangan E-modul pelatihan Building Healthy Child Leaders bagi Mentor*.
- Veronika, S., Andriallinus, K., Tesalonika, A. T., & Septianna, A. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y Di Kota Palembang. *Konsumen & Konsumsi: Jurnal Manajemen*, 1(1 Februari).