

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 5, Juni 2024, Halaman 188-199
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11386797)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11386797>

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Barberia (PT.Adi Reka Mampras Sam Purna) Wilayah DKI Jakarta

Riska Andriyani¹, Achmad Tarmizi²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Email : achmad.tarmizi@undira.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 52 orang. Teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik pengujian yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil $Y = 2,487 + 0,448 (X1) + 0,233 (X2) + 0,297 (X3)$ dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji f. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,226 > 2,009$ (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $0,982 < 2,009$ (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompensasi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $1,434 < 2,009$ (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f hitung $5,840 > 2,79$ koefisien korelasi (R) sebesar 0,741 yang berarti keeratan antar variabel cukup kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,549 yang artinya 54,9 % ketiga variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 45,1%

Kata kunci: Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of job training, job satisfaction and compensation on employee performance. This type of research is associative research. The instrument of this research is a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was all 52 employees. Saturated sampling technique. The number of samples required in this research is 52 people. Data collection techniques in this research are literature study, observation, questionnaires and interviews. The testing technique used is multiple linear regression with results $Y = 2.487 + 0.448 (X1) + 0.233 (X2) + 0.297 (X3)$ and hypothesis testing consisting of the t test and f test. The results of this research are: (1) There is a positive and insignificant influence between job training on employee performance as indicated by the calculated t value of $2.226 > 2.009$ (2) There is a positive and insignificant influence between job satisfaction and employee performance as indicated by the calculated t value $0.982 < 2.009$ (3) There is a positive and insignificant influence between employee performance compensation as indicated by the calculated t value $1.434 < 2.009$ (4) There is a positive and significant influence between Job Training, Job Satisfaction and Compensation on Employee Performance as indicated by the calculated f value $5.840 > 2.79$ correlation coefficient (R) of 0.741, which means the relationship between variables is quite strong and the coefficient of determination is 0.549, which means 54.9% of the three independent variables influence employee performance simultaneously and the remainder is influenced by other variables, amounting to 45.1%.

Keywords: Effect of Job Training, Job Satisfaction and Compensation on Employee Performance

Article Info

Received date: 08 May 2024

Revised date: 18 May 2024

Accepted date: 26 May 2024

PENDAHULUAN

Era Globalisasi membuat pasar dunia semakin terbuka, sistem perekonomian menjadi tanpa batas. Hal ini dapat dilihat dari makin banyak perusahaan asing dengan bebas melakukan usaha bisnisnya, sehingga membuat perubahan dalam lingkungan usaha. Perubahan-perubahan dalam

lingkungan usaha ini membuat bertambahnya intensitas persaingan, sehingga melemahkan kestabilan perusahaan- perusahaan domestik, di mana perusahaan domestik yang secara praktis telah memiliki pasarnya sendiri harus ikut bersaing memenangkan pelanggan (Rusmiyati, Pramono, & Atmini, 2020).

Adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang unggul maka akan menjadikan efektivitas dalam organisasi tercapai dengan baik. Perusahaan jasa dapat diartikan sebagai suatu unit bisnis yang kegiatan operasionalnya yaitu menghasilkan produk (jasa) tidak berwujud, yang bertujuan untuk memperoleh laba atau keuntungan. Bisnis barbershop merupakan salah satu bisnis yang kini sedang berkembang pesat, tidak terkecuali di Indonesia.

Sekilas bisnis ini memang terlihat sederhana, namun jika dilihat prospeknya bisnis barbershop mampu mendatangkan keuntungan yang cukup besar. Dengan kemampuan tukang cukur dan fasilitas yang disediakan tidak heran jika banyak yang memilih potong rambut di barbershop. Baik dari kalangan orang dewasa, anak muda, hingga anak-anak (Herdianto & Kurniawati, 2022) Barbershop merupakan salah satu bisnis yang mulai berkembang di kota garut, banyak bermunculan usaha sejenis yang menarik perhatian para masyarakat untuk menggunakan jasa tersebut, khususnya para kaum pria dalam memenuhi kebutuhan penampilan mereka. Peluang ini dimanfaatkan oleh barberia yang saat ini sudah mulai mengembangkan sayap bisnisnya dengan sistem kemitraan atau waralaba. Sejak berdiri mulai tahun 2011 sampai saat ini, hampir 5 gerai tersebar di kota jakarta dengan jumlah karyawan sekitar 52 orang.

Kemunculannya dalam meramaikan persaingan bisnis dibidang jasa pelayanan potong rambut dilakukan guna menanggapi meningkatnya kebutuhan masyarakat akan jasa pelayanan potong rambut yang berkualitas dengan tenaga ahli yang cakap dan profesional serta didukung kondisi tempat yang bersih dan nyaman.

Dalam perusahaan jasa, pelanggan merupakan input. Jasa atau pelayanan yang disediakan oleh penyedia jasa tidak dapat dilaksanakan tanpa kehadiran pelanggan sebagai input pelayanan tersebut. Kepemilikan jasa juga hanya dapat dirasakan oleh pelanggan. Selain itu, informasi sebagai input juga diperlukan dalam perusahaan jasa untuk meningkatkan pelayanan pelanggan atau Customer Relationship Management . (Herdianto & Kurniawati, 2022) Beberapa program pelatihan bagi karyawan yang berupa pelatihan soft skill dan pelatihan hard skill diberikan untuk menunjang kompetensi karyawan diantaranya pelatihan SOP pelayanan pelanggan, meeting tahunan , pelatihan leader ship bagi koordinator tiap gerai, serta pelatihan coloring rambut yang bekerja sama dengan salah satu brand coloring yang digunakan oleh BARBERIA Barbershop. yang diterima dan akan mulai bekerja. Pelatihan untuk karyawan yang telah lama bekerja, dilaksanakan sekitar dua kali dalam setahun guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

Tabel 1. Survey Pendahuluan

Survey Pendahuluan Di Barberia (Pt.Adi Reka Mampras Sampurna) Kepada 20 Orang Pegawai (Level Pimpinan) Untuk Melihat Kinerja Karyawan			
NO	IDENTIFIKASI MASALAH (FENOMENA)	YA	TIDAK
1.	Apakah kompensasi karyawan ketika bekerja di barberia (pt.adi reka mampras sampurna) sudah memuaskan	5	15
2.	Apakah lingkungan kerja memandai untuk pegawai	18	2
3.	Apakah pimpinan(leader)berlaku baik dan adil	15	5
4.	Apakah jam kerja sesuai dengan aturan pemerintah	18	2
5.	Apakah komunikasi antara pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik	19	1
6.	Apakah motivasi pegawai ketika bekerja stabil	17	3
7.	Apakah budaya kerja di barberia (PT.ADI Reka Mampras Sampurna) bagus untuk pegawai	16	4
8.	Apakah pegawai sudah melaksanakan kedisiplinan ketika bekerja	19	1
9	Apakah keselamatan kerja sudah diperhatikan oleh perusahaan	17	3
10	Apakah barberia selalu melaksanakan pelatihan kerja untuk para pegawai guna meningkatkan kualitas pegawai	7	13

11	Apakah pegawai sudah merasakan kepasan dalam bekerja di barberia	8	12
----	--	---	----

Dari hasil prasurvey yang di lakukan pada PT ADI REKA MAMPRAS SAMPURNA. Menunjukkan bawah terdapat tiga masalah atau fonomena yang paling menojol (teratas) yaitu pelatihan kerja ,kepuasan kerja Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sebagainya. Maka dari itu PT ADI REKA MAMPRAS SAMPURNA perlu memperhatikan beberapa permasalahan tersebut untuk ditindak lanjut karena akan mempengaruhi jalannya pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk menindak lanjuti beberapa informasi yang Didapat peneliti melalui Prasurvey yang disebar ke beberapa karyawan PT ADI REKA MAMPRAS SAMPURNA. (Abdullahi et al., 2023) Pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakalryal, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka untuk melakukanIn fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisalsi.

Menurut (Ayu, Pitasari, & Perdhana, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya Penyebab dari menurunnya kinerja karyawan didasari oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang memicu penurunan kinerja karyawan adalah kompensasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di BARBERIA PT. Adi Rekamampras Sampurna selama periode tiga bulan, dari bulan April hingga Juni 2023. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan angket yang diberikan kepada responden untuk mengukur variabel-variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Definisi variabel operasional digunakan untuk mengoperasionalkan konsep penelitian agar dapat diukur melalui gejala-gejala yang ada. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan tetap dari PT. Adi Rekamampras Sampurna, dan teknik sampling jenuh digunakan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data meliputi data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung, penyebaran kuesioner, dan studi literatur, serta data sekunder yang meliputi data kehadiran karyawan, data pra survei, dan data profil perusahaan. Data akan dianalisis menggunakan metode penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dengan IBM SPSS versi 26 digunakan untuk memproses data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. ADI REKA MAMPRAS SAMPURNA adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan usaha pangkas rambut pria. Dimulai dengan berdirinya shourcut BARBERSHOP di seputaran mall grand Indonesia pada tahun 2011 yang pada saat itu melayani bidang jasa pangkas rambut pria. Pada tahun 2011, shourcut BARBERSHOP berubah nama menjadi SATRIA BARBERSHOP. Sampai akhirnya pada tahun 2022, berubah nama menjadi BARBERIA BARBERSHOP yang diilhami dari nama pendiri yaitu Marcello decaren Pada awal berdirinya saat itu hadir dengan konsep bertaraf internasional yaitu dengan penggunaan lampu ulir dan kursi barbershop serta didukung kapster profesional dan tempat yang bersih dan nyaman.

Sehingga Barberia BARBERSHOP menjadi barometer usaha barbershop terbaik dan terbesar di Jakarta barberia BARBERSHOP terus berinovasi dari tahun ke tahun dengan menyediakan kebutuhan perawatan rambut pria yang lain serta berbagai inovasi dan perubahan, diantaranya perubahan desain interior dan eksterior, serta perubahan logo lama ke logo baru.

BARBERIA BARBERSHOP Marcello decaren selaku pemilik perusahaan merubah nama seluruh barbershop nya menjadi BARBERIA Barbershop. BARBERIA Barbershop terus

berinovasi dari tahun ke tahun dengan menyediakan kebutuhan perawatan rambut pria yang komplet dan menghadirkan wajah baru yang lebih modern, diantaranya memperbarui desain interior dan eksterior, serta perubahan logo lama ke logo baru.

Barberia Barbershop termasuk barbershop yang modern karena menggunakan fasilitas seperti kursi barber yang sudah hidrolis (kursi yang sudah menggunakan injakkan kaki kemudian kursi tersebut dapat turun dengan sendirinya), lampu yang terang sehingga terlihat mewah, untuk wallpaper juga bertema modern hanya memadukan dua warna. Barberia Barbershop tidak hanya melayani potong rambut, jenggot dan kumis. Akan tetapi melayani perawatan rambut antara lain creambath, vitamin rambut, masker rambut dan massage. Pada tahun 2020, Barberia BARBERSHOP melakukan ekspansi usaha ke berbagai kota di Bali dengan sistem Kerjasama Kemitraan dengan Mitra-Mitra barberia Barbershop. Management BARBERIA BARBERSHOP bertindak sebagai pengelola operasional usaha gerai milik Mitra-Mitra yang bekerjasama dengannya. Pada Tahun 2015, Management barberia BARBERSHOP mengubah statusnya menjadi badan hukum PT. ADI REKA MAMPRAS SAMPURNA sesuai dengan Akta Pendirian Nomor 05 tanggal 23 November 2015 yang dibuat dihadapan Notaris Titis Budi Rakhman, S.H.

Deskripsi Data

a. analisis deskripsi responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, penghasilan Perbulan dan jabatan dengan jumlah 52 responden. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	29	55,8%
Perempuan	23	45,2%
Total	52	100%

Sumber: olah data penelitian Desember 2023

Tabel 2 diatas menunjukkan karakteristik karyawan yang terdapat di perusahaan dari 29 orang jenis kelamin laki laki dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 23 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 -25 Tahun	31	59,6%
26 – 30 Tahun	8	15,4%
31 – 35 Tahun	5	9,6%
36 – 40 Tahun	7	7,7%
>40 Tahun	7	7,7%
Total	52	100%

Sumber: olah data penelitian Desember 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh hasil responden dengan usia 20 tahun berjumlah 31 orang, usia 20 – 25 tahun berjumlah 8 orang, usia 26 – 30 tahun berjumlah 5 orang, usia 31 – 35 tahun berjumlah 7 orang, 36 – 40 tahun berjumlah 7 orang. Disimpulkan bahwa responden paling banyak berusia di rentang 20 – 25 tahun, karena masa produktif seseorang untuk bekerja pada usia tersebut

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	10	19,2 %
1 – 2 Tahun	15	28,8%
3 – 4 Tahun	11	21,2%
> 5 Tahun	18	34,6%
Total	52	100%

Sumber: olah data penelitian Desember 2023

Berdasarkan Tabel 4 diatas disimpulkan bahwa lama bekerja < 1 kurang berjumlah 10 orang, lama 1-2 tahun berjumlah 15 orang, lama bekerja 3 – 4 tahun berjumlah 11 orang, > lebih dari 5 tahun berjumlah 18 orang

Analisis Data

A . Uji validitas

	Jumlah pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,934	0,2732	VALID
	X1.2	0,897	0,2732	VALID
	X1.3	0,916	0,2732	VALID
	X1.4	0,930	0,2732	VALID
	X1.5	0,879	0,2732	VALID
	X1.6	0,907	0,2732	VALID
	X1.7	0,876	0,2732	VALID
	X1.8	0,885	0,2732	VALID
X2	X2.1	0,852	0,2732	VALID
	X2.2	0,772	0,2732	VALID
	X2.3	0,835	0,2732	VALID
	X2.4	0,776	0,2732	VALID
	X2.5	0,873	0,2732	VALID
	X2.6	0,901	0,2732	VALID
	X2.7	0,853	0,2732	VALID
X3	X3.1	0,844	0,2732	VALID
	X3.2	0,825	0,2732	VALID
	X3.3	0,853	0,2732	VALID
	X3.4	0,858	0,2732	VALID
	X3.5	0,828	0,2732	VALID
	X3.6	0,778	0,2732	VALID
	X3.7	0,815	0,2732	VALID
	X3.8	0,871	0,2732	VALID
Y	Y1.1	0,939	0,2732	VALID
	Y1.2	0,929	0,2732	VALID
	Y1.3	0,949	0,2732	VALID
	Y1.4	0,824	0,2732	VALID
	Y1.5	0,924	0,2732	VALID
	Y1.6	0,962	0,2732	VALID
	Y1.7	0,868	0,2732	VALID

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Dari data table 5 diatas dapat disimpulkan bahwa koreksi Item pernyataan korelasi total tiap Item memiliki nilai > r table (0,2732). Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian ini, butir pertanyaan yang valid berarti mampu mengukur dan menjelaskan variabel yang di teliti secara jelas dan tepat

a. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,968	REALIBEL
Pelatihan Kerja	0,929	REALIBEL
Kompensasi Kerja	0,937	REALIBEL
Kinerja Karyawan	0,967	REALIBEL

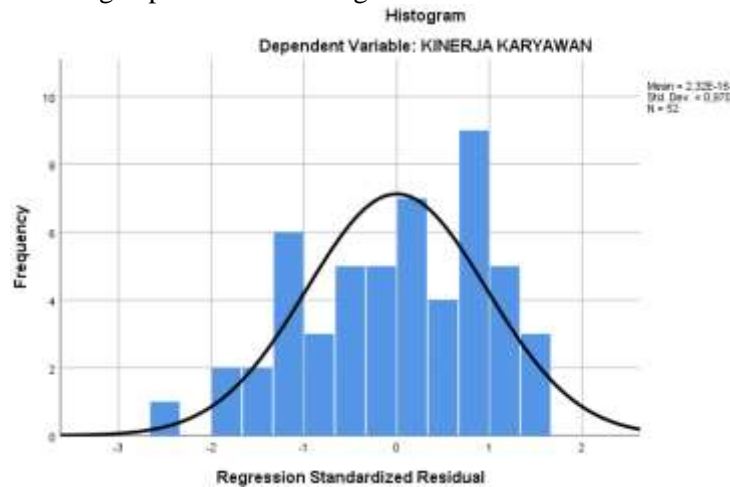
Menurut (Suryani, 2019) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk melihat apakah respon responden terhadap pertanyaan kuisioner konsisten

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6 diatas, diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar 0.60 dan nilai r bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan variabel, Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan realibel.

Uji asumsi klasik

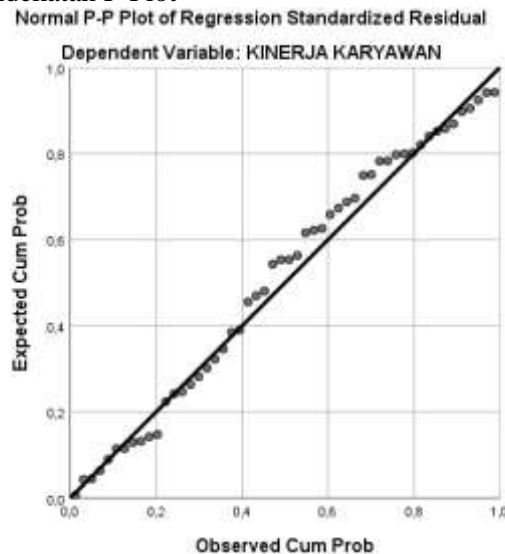
a. Hasil uji normalitas dengan pendekatan Histogram



Gambar 1 histogram uji normalita

Uji normalitas data menggunakan pendekatan histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari bentuk kurva menggunung , sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Normalitas dengan pendekatan P-Plot



Gambar 2 histogram uji normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karna ini dapat disimpulkan bahwal model regresi memenuhi asumsi normalitas

c. Uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,13455169
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,071
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
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 : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menggunakan metode one sample kolmogrov Smirnov sebesar 52 nilai exact sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Berarti data penelitian ini berdistribusi normal karna nilai residuelnya lebih besar dari signifikasi 0,05 atau $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

d. **Hasil Uji Multikolinearitas**

Menurut rima handayani (2022) *Uji Multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,094	8,876		,461	,647		
	PELATIHAN KERJA	,312	,232	,199	1,347	,184	,832	1,201
	KEPUASAN KERJA	,258	,198	,181	1,308	,197	,950	1,053
	KOMPENSASI	,184	,181	,148	1,020	,313	,868	1,152

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa semua variable memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF $> 0,10$

e. **Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,358 ^a	,128	,074	5,293	1,912

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

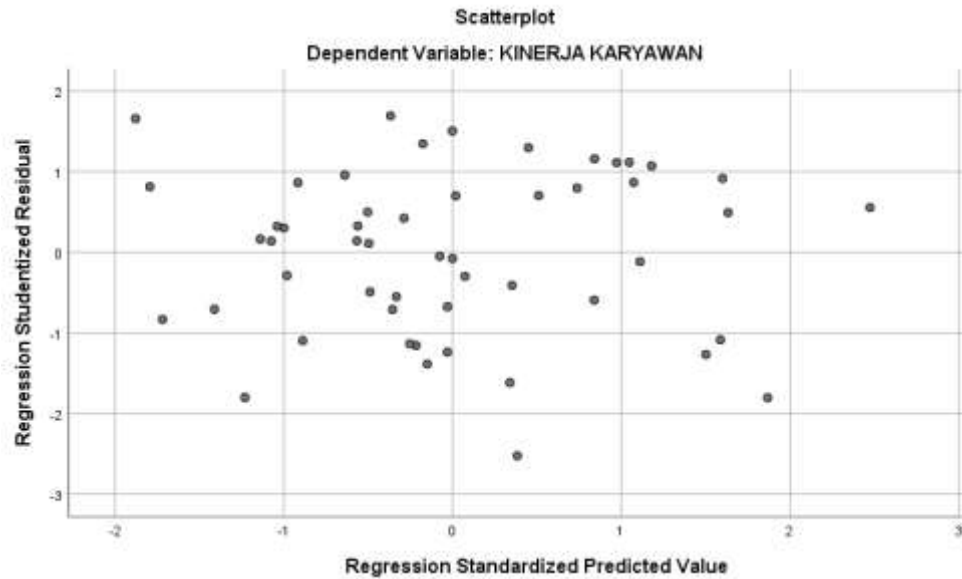
Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai *durbin-watson* sebesar 1,912 yang berada diantara interval 1.329 – 1.7223 dengan demikian tidak terjadinya autokorelasi.

f. **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Suryani, 2019), tujuan uji autokolerasi adalah untuk menentukan apakah kesalahan pertubasi model regresi linier pada periode t dan kesalahan pertubasi pada priode t-1 berkolerasi



Gambar 4 grafik grafik scatterplot uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Gleiser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	,860	4,622		,186	,853
	PELATIHAN KERJA	,088	,121	,111	,726	,471
	KEPUASAN KERJA	,134	,103	,187	1,301	,200
	KOMPENSASI	,124	,094	,199	1,323	,192

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada tabel Diatas menggunakan uji gleiser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikansi antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yang di tunjukkan dengan sig, lebih besar 0,05 artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,487	7,947	,313	,756		
	PELATIHAN KERJA	,448	,198	,317	2,266	,028	1,282
	KEPUASAN KERJA	,233	,237	,139	,982	,331	1,308
	KOMPENSASI	,297	,207	,201	1,434	,158	1,289

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Dari hasil perhitungan tabel di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 2,487 + 0,448 (X1) + 0,233 (X2) + 0,297 (X3)$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,487 menyatakan bahwa jika nilai variabel X1, X2 dan X3 tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 2,487
- Koefisien korelasi variabel Pelatihan kerja 0,448 , mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Pelatihan, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,448 kali.
- Koefisien korelasi variabel Kepuasan kerja(X2) 0,233 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kepuasan kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,233.
- Koefisien korelasi variabel Kompensasi Karyawan 0,297 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi Karyawan. maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,297

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi Parsial (X1-Y) Correlations

		PELATIHAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	1	,288*
	Sig. (2-tailed)		,039
	N	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,288*	1
	Sig. (2-tailed)	,039	
	N	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai (R) sebesar 0,288 yang berarti korelasi parsial hubungan antara variabel (X1) terhadap variabel (Y) termasuk kategori sedang.

Nilai Korelasi Parsial (X2-Y) Correlations

		KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,218
	Sig. (2-tailed)		,120
	N	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,218	1
	Sig. (2-tailed)	,120	
	N	52	52

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai (R) sebesar 0,218 yang berarti korelasi parsial hubungan antara variabel (X2) terhadap variabel (Y) termasuk kategori sedang.

Nilai Korelasi Parsial (X3-Y)

Correlations

		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,214
	Sig. (2-tailed)		,127
	N	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,214	1
	Sig. (2-tailed)	,127	
	N	52	52

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai (R) sebesar 0,214 yang berarti korelasi parsial hubungan antara variabel (X3) terhadap variabel (Y) termasuk kategori lemah.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,487	7,947		,313	,756		
	PELATIHAN KERJA	,448	,198	,317	2,266	,028	,780	1,282
	KEPUASAN KERJA	,233	,237	,139	,982	,331	,765	1,308
	KOMPENSASI	,297	,207	,201	1,434	,158	,776	1,289

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Melalui perhitungan table diatas yang dilakukan, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{\alpha/2} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 47) = 2,009$

1. Diketahui nilai Sig. 0,028 > 0,05 dan nilai t hitung 2,266 > 2,009 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Diketahui nilai Sig. 0,331 > 0,05 dan nilai t hitung 0,982 < 2,009, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Diketahui nilai Sig. 0,158 > 0,05 dan nilai t hitung 1,434 < 2,009, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483,530	3	161,177	5,840	,000 ^b
	Residual	1324,778	48	27,600		
	Total	1808,308	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Melalui tabel diatas perhitungan $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 52) = 2,79$

Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 5,840 > 2,79, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel Y.

c. Hasil Analisis Koefisien Determinan

Nilai Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,549	,517	4,030	2,323

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI KARYAWAN, KEPUASAN KERJA, PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : olah data peneliti, desember 2023

Melalui tabel diatas perhitungan Diketahui nilai R Square sebesar 0,549 atau 54,9% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

- a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis pelatihan kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Adi Reka Mampras sempurna secara persial menghasilkan nilai t hitung $2,266 > 2,009$ dengan nilai signifikasi $0,028 > 0,05$ dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini semakin tinggi pelatihan kerja seseorang karyawan kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja karyawan, semakin meningkat tidak signifikansi
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Adi Reka Mampras sempurna secara persial menghasilkan nilai t hitung $0,982 < 2,009$ dengan nilai signifikasi $0,331 > 0,05$ dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan
- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja (X3) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Adi Reka Mampras sempurna secara persial menghasilkan nilai t hitung $1,434 > 2,009$ dengan nilai signifikasi $0,589 > 0,05$ dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kinerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan Di PT.Adi Reka Mampras Sempurna dalam hal ini berarti pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT.Adi Reka Mampras efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
2. Kepuasan kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja Karyawan berarti kepuasan kerja yang dilakukan oleh PT.Adi Reka Mampras Sempurna efektif merasa puas dengan hasil kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.
3. Kompensasi yang adil dan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja Karyawan berarti kompensasi yang dilakukan oleh PT.Adi Reka Mampras Sempurna efektif merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

SARAN

1. Perbaikan Sistem Pelatihan:
Perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Evaluasi secara berkala terhadap efektivitas pelatihan perlu dilakukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan perusahaan.
2. Pengelolaan Kepuasan Kinerja:
Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, pengakuan atas hasil kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Survei kepuasan karyawan dan forum diskusi dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.
3. Kompensasi:
Kebijakan kompensasi perlu disesuaikan dengan standar industri dan kontribusi individu karyawan. Evaluasi rutin terhadap struktur dan jumlah kompensasi perlu dilakukan untuk memastikan keseimbangan antara nilai yang diberikan kepada karyawan dan keberlanjutan finansial perusahaan.

REFERENSI

- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur, 7.

- C. (2022). Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345>
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Terhadap, K., Karyawan, K., Indomarco, P. T., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). Artikel+Yeni+Setiani. *Ekonomi, Jurnal Akuntansi, Manajemen Terhadap, Kerja Karyawan, Kinerja*, 1, 279–292.
- Herdianto, R., & Kurniawati, L. (2022). Usaha Pengembangan The Cut Room Barbershop Melalui Penilaian Konsumen. *Parta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 94–98. <https://doi.org/10.38043/parta.v3i2.4035>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://Dx.Doi.Org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN: 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- K. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–571. Retrieved from <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kepuasan, P., Dan, K., Organisasi, K., Purwanto et al., 2021, Fazriyah et al., 2019, Wahyuni & Supartha, 2019, & Jayawardena & Kappagoda, 2020. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) pada perusahaan ritel.
- Kunci, K., & Arifin. (2022). Pengembangan kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari kebijakan kompensasi dan sistem pengembangan karir, 5(1), 716–723.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9(1), 1–11.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. (2019). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Purwaganda, A. H., & Elmi, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(3).
- Rima Handayani, & Rifqi Fauzan. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721–1738. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.291>
- Rusmiyati, Y., Pramono, E., & Atmini, N. D. (2020). *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 6(1), 47–60.
- Salma. (2021). Penelitian Studi Kasus: Pengertian, Jenis, dan Contoh Lengkapnya.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Susilowati, K. D. S., Candrawati, T., & Afandi, A. (2018). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas Dan Ukuran Dewan Direksi Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Di Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 62–82. <https://doi.org/10.31328/jim.v4i2.560>