

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERSEROAN
TERBATAS TEMPO MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ALZIKRI
218320207**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/4/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)24/4/26

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERSEROAN
TERBATAS TEMPO MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**ALZIKRI
218320207**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)24/4/26


HALAMAN PENGESAHAN

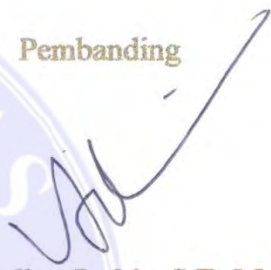
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan
Nama : ALZIKRI
NPM : 218320207
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)
Pembimbing


(Dr. Adelina Lubis, S.E, M.Si)
Pemanding

Mengetahui :


(Ahmad Rafiqi, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 02 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 September 2025



ALZIKRI
218320207

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alzikri
NPM : 218320207
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/Peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 2 September 2025

Yang menyatakan,


(ALZIKRI)

RIWAYAT HIDUP

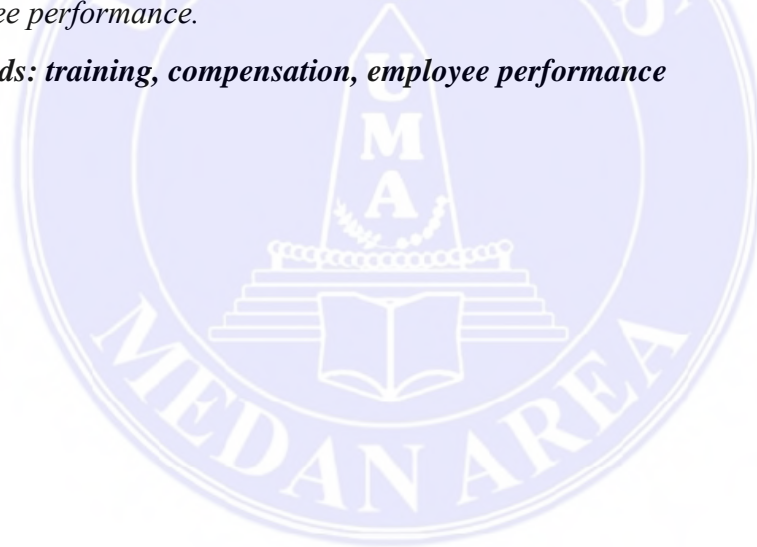


Nama	ALZIKRI
NPM	218320207
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 26 JULY 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Ali Aripin
Ibu	Tengku Salbiah
Riwayat Pendidikan :	
SMP	AL ITTIHADYAH
SMA/SMK	GLOBAL PRIMA NATIONAL PLUS SCHOOL
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081262407808
Email	Zikrial686@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and compensation on employee performance at Perseroan Terbatas Tempo Medan, the research method used in this study was quantitative. Research population of Perseroan Terbatas Tempo Medan employees in Medan 1. Medan Star Industrial Complex, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, Medan 20362. which amounted to 69 people. and the determination of the sample in this study using saturated sampling where the total population was sampled, namely 69 respondents. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05 and gets the results (1) Variable Training has a Positive and significant effect on Employee Performance This can be seen from the significant value (0.000) < from 0.05 and t-count (4. (2) seen from the significant value (0.000) < from 0.05 and t-count (4.877) > compared to t-table (1.996). Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Performance It is seen from the significant value (0.000) < 0.05 and t-count (4.478) > compared to t-table (1.996). (3) independent variables Training (X1), and Compensation (X2) simultaneously are significant to employee performance.

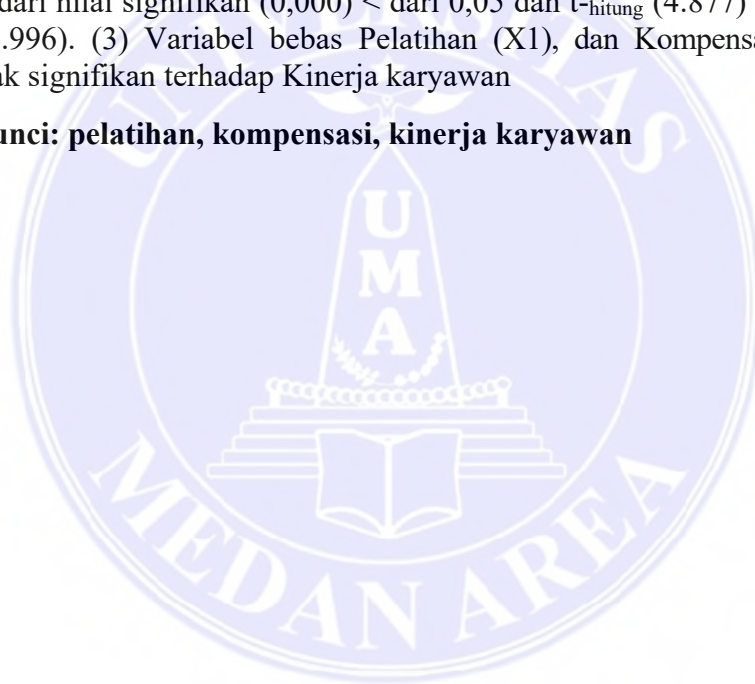
Keywords: *training, compensation, employee performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan di Medan 1, Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, yang berjumlah 69 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dimana jumlah populasi di jadikan sampel yaitu 69 responden. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif Perseroan Terbatas dan analisis regresi linier berganda, hasil penentuan menunjukkan bahwa: (1) Variabel Pelatihan berpengaruh Positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < \text{dari } 0,05$ dan $t\text{-hitung } (4.877) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (1.996)$. (2) terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < \text{dari } 0,05$ dan $t\text{-hitung } (4.877) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (1.996)$. (3) Variabel bebas Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2) secara serempak signifikan terhadap Kinerja karyawan

Kata kunci: pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian proposal skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan”**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, kepercayaan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph. D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekaligus Dosen Sekretaris Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang bersedia membantu dan membimbing saya dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Adelina Lubis, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya Ayahanda Alm Ali Aripin dan Ibunda Alm Tengku Salbiah, saya sangat berterimakasih kepada orang tua saya yang telah mengajarkan saya untuk disiplin, bertanggung jawab dan nilai-nilai baik yang bapak ibu ajarkan ,semoga bapak dan ibu saya diterima disisi Allah SWT.
8. Kepada kakek saya Indra utama dan nenek saya setri,saya sangat berterimakasih yang telah memberikan pondasi yang kuat untuk hidup saya,memberikan kasih sayang ,dukungan yang tidak pernah putus,kesabaran dan mendidik saya dengan besarnya kasih sayang kalian.
9. Kepada om saya yugha aga putra saya ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada om yang telah banyak memberi pelajaran tentang hidup,memberikan dukungan,memberikan motivasi,om adalah sosok yang menginspirasi bagi saya.
10. Kepada Abang” saya dan adik saya,saya ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada kalian yang telah menguatkan saya,menjaga saya dari kecil hingga dewasa,
11. Dan semua teman yang telah memberikan saran dan masukan yang baik dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 02 September 2025
Penulis,



(ALZIKRI)



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 kinerja Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.2 Pelatihan.....	15
2.2.1 Pengertian Pelatihan	15
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	16
2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	17
2.2.4 Indikator Pelatihan.....	19
2.3 Kompensasi.....	20
2.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	20
2.3.3 Indikator Kompensasi	22
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka KonsePerseroan Terbatasual.	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	28
3.3 Populasi Dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	29
3.4 Defenisi Operasional.....	30
3.5 Skala pengukuran data	31
3.6 Metode pengumpulan data.....	31
3.7 Jenis Dan Sumber Data.....	32
3.7.1 Jenis Data.....	32
3.7.2 Sumber Data	32

3.8 Uji Instrumen Penelitian	33
3.8.1 Uji Validitas.....	33
3.8.2 Uji reliabilitas	35
3.9 Teknik Dan Analisa Data.....	35
3.9.1. Uji Statistik deskriptive	35
3.9.2. Uji Asumsi Klasik	36
3.9.3. Analisis regresi linier berganda	37
3.9.4. Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Perseroan Terbatas Tempo Medan.....	41
4.2 Analisis Deskriptif Responden	44
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	44
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden.....	47
4.2.3 Hasil pengujian asumsi Klasik	58
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.2.5 Pengujian Hipotesis	62
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	65
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Keputusan Pembelian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-survei kinerja karyawan	5
Tabel 1.2 Hasil Pra-survei Pelatihan	6
Tabel 1.3 Hasil Pra-survei Kompensasi	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.3 Instrumen Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.4 Validitas	34
Tabel 3.5 Rehabilitasi	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Devisi	46
Tabel 4.4 Instrumen Skala <i>Mean</i>	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel X1	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel X2	52
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Y	54
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	59
Tabel 4.9 Uji Nilai Multikolinearitas	60
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.12 Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	26
Gambar 4.1 hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot).....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2. Tabulasi data	77
Lampiran 3. Hasil Olahan Data	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Karyawan yang baik tidak hanya datang tepat waktu dan mengerjakan tugas dengan benar, tetapi juga mampu bekerja sama dalam tim, memiliki semangat untuk terus belajar, dan memberikan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan. Mereka juga harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan cara kerja baru yang terus berkembang.

Karyawan juga merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan

perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik. Karyawan adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut perusahaan mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, promosi, dan mutasi.

Wartono (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan Menurut Rivaldo (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lestary & Harmon (2017).mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Sementara itu, Widodo & Yandi (2022).menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Ketiga teori ini menekankan pentingnya hasil kerja, interaksi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta tindakan nyata karyawan dalam konteks kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan. Kinerja Karyawan. Adzansyah *et al* (2023).pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini seperti saat

karyawan baru belajar menggunakan sistem komputer perusahaan atau cara melayani pelanggan dengan lebih baik. Pelatihan membantu karyawan menjadi lebih ahli dalam tugas mereka. Pratiwi (2023) pelatihan bisa diartikan sebagai proses pembelajaran yang terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Contohnya, saat karyawan diajari cara berkomunikasi yang lebih efektif dengan tim atau menggunakan teknologi baru di tempat kerja. Ini membantu mereka bekerja lebih baik dan efisien. Arta *et al* (2023) pelatihan adalah investasi perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya melalui praktik dan pembelajaran langsung. Misalnya, karyawan diberi kesempatan untuk mencoba alat atau metode baru dalam lingkungan yang aman, sehingga mereka bisa belajar dari pengalaman tanpa takut membuat kesalahan besar.

Selain pelatihan salah satu faktor kinerja karyawan adalah Kompensasi Sutrisno *et al* (2022) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Ini termasuk gaji pokok yang diterima setiap bulan, bonus ketika mencapai target, dan tunjangan seperti uang makan atau transportasi. Kompensasi ini penting karena menjadi penghasilan utama karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Zaqiyah *et al* . (2023) Kedua, kompensasi bisa diartikan sebagai paket keuntungan yang diterima karyawan selain uang tunai. Contohnya seperti asuransi kesehatan untuk karyawan dan keluarganya, dana pensiun untuk hari tua, atau fasilitas kendaraan dan rumah dinas. Bentuk kompensasi ini membantu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja Hafidzi *et al*

(2022) kompensasi merupakan alat perusahaan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan berprestasi. Misalnya dengan memberikan kenaikan gaji berkala, bonus tahunan, atau hadiah liburan bagi karyawan yang kinerjanya bagus. Ini membuat karyawan merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.

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

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

sebanding dengan peningkatan target penjualan tahunan, yang berdampak pada motivasi karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Maka dari itu Penulis melakukan survey awal kepada 30 karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan mengenai kinerja karyawan

Tabel 1.1
Survey Awal kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan	8	27%	2	7%	5	17%	10	33%	5	17%	30
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan	10	33%	3	10%	5	17%	7	23%	5	17%	30
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan	6	20%	4	13%	7	23%	8	27%	5	17%	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel di atas, dapat dianalisis kinerja karyawan sebagai berikut. Untuk pernyataan "Saya selalu mengerjakan tugas sesuai standar mutu perusahaan", hanya 27% karyawan yang sangat setuju, sementara 33% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Ini menunjukkan 50% karyawan belum bekerja sesuai standar mutu yang diharapkan. Pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target", 33% karyawan sangat setuju, namun 23% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Artinya 40% karyawan belum mencapai target kerja yang ditetapkan. Untuk pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline", hanya 20% yang sangat setuju,

sedangkan 27% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Ini berarti 44% karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara keseluruhan, 40-50% karyawan masih menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan. Manajemen perlu mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja, misalnya melalui pelatihan, pendampingan, dan sistem reward yang lebih baik.

Berikut survey awal kepada 30 karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan mengenai Pelatihan

Tabel 1.2
Survey Awal Pelatihan

No	Pernyataan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
1	Saya merasa pelatih/instruktur menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	10	33%	3	10%	5	17%	7	23%	5	17%	30
2	Saya mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat dari pelatihan ini	8	27%	2	7%	5	17%	10	33%	5	17%	30
3	Saya menerapkan pengetahuan yang didapat dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari	6	20%	4	13%	7	23%	8	27%	5	17%	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel di atas, dapat dianalisis efektivitas pelatihan sebagai berikut. Untuk pernyataan "Pelatih/instruktur menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami", 33% karyawan sangat setuju, tetapi 23% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Ini menunjukkan 40% karyawan merasa penyampaian materi kurang efektif. Pada pernyataan "Mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat dari pelatihan", 27% karyawan sangat setuju,

namun 33% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Artinya 50% karyawan merasa pelatihan kurang memberikan manfaat baru bagi mereka. Untuk pernyataan "Menerapkan pengetahuan dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari", hanya 20% yang sangat setuju, sementara 27% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Ini berarti 44% karyawan tidak mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, 40-50% karyawan menilai program pelatihan kurang efektif. Manajemen perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem pelatihan, mulai dari metode penyampaian, materi, hingga sistem monitoring pasca pelatihan untuk memastikan penerapannya dalam pekerjaan.

Berikut survey awal kepada 30 karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan Mengenai kompensasi

Tabel 1.3
Survey Awal kompensasi

No	Pernyataan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	6	20%	4	13%	7	23%	8	27%	5	17%	30
2	Perusahaan memberikan bonus ketika saya mencapai target kerja	10	33%	3	10%	5	17%	7	23%	5	17%	30
3	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang memadai dari perusahaan	10	33%	3	10%	5	17%	7	23%	5	17%	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan hasil prasurvei tentang kompensasi karyawan, dapat dilihat beberapa temuan penting. Mengenai kesesuaian gaji dengan beban kerja, hanya 20% karyawan yang sangat setuju dan 13% yang setuju, sementara 27% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 44% karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja mereka. Terkait pemberian bonus atas pencapaian target, 33% karyawan sangat setuju dan 10% setuju dengan sistem bonus yang ada. Namun, masih terdapat 23% yang tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju, yang berarti 40% karyawan merasa sistem bonus perusahaan belum memuaskan. Situasi serupa juga terlihat pada aspek tunjangan kesehatan, di mana 33% karyawan sangat setuju dan 10% setuju bahwa tunjangan kesehatan sudah memadai, tetapi 23% tidak setuju dan 17% sangat tidak setuju.

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Indonesia Dan mendapatkan hasil Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap

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

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raja (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Pln (Persero) Area Surabaya Utara. Mendapatkan hasil Penelitian ini menggunakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kompesasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil prasarvei dan penelitian terdahulu peneliti tertarik mengangkat judul penelitian, **Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada perseroan Terbatas Tempo Medan**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut

Secara keseluruhan, 40-50% karyawan masih menunjukkan kinerja yang

kurang memuaskan. Manajemen perlu mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja, misalnya melalui pelatihan, pendampingan, dan sistem reward yang lebih baik. Selain itu Secara keseluruhan, 40-44% karyawan merasa tidak puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik dari segi gaji pokok, bonus, maupun tunjangan kesehatan. Kondisi ini perlu mendapat perhatian serius dari manajemen karena dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dan ada juga beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . namun ada juga yang bilang bahwasanya pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh

1.3 Pertanyaan Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perseroan Terbatas tempo medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas tempo medan?
3. Apakah pelatihan Dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas tempo medan

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

a. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Perseroan Terbatas Tempo Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan Perseroan Terbatas mungkin, sehingga dapat diarahkan menjadi terdepan dalam pemasaran mobil bekas

c. Manfaat Penelitian Bagi Penulis.

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat di mana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh pelatihan, dan kompensasi terhadap minat beli.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Paramita & Kusuma (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja ini diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui ketepatan waktu, ketelitian dalam bekerja, dan kemampuan mencapai target yang ditentukan. Fitri (2022) Kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Ini mencakup bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari, bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja, dan seberapa baik mereka mengikuti aturan dan prosedur perusahaan. Kinerja yang positif terlihat dari produktivitas tinggi, sikap kerja yang baik, dan kontribusi nyata terhadap tujuan perusahaan.

Amalia(2022) Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ini termasuk bagaimana mereka menggunakan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan memberikan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja juga mencakup sikap dan perilaku karyawan selama bekerja, seperti kedisiplinan, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Amalia(2022) dimensi kinerja ada empat adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi kualitas kerjanya. Semakin tinggi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, semakin baik hasil kerja yang bisa dihasilkan. Ini termasuk pengetahuan teknis, pengalaman kerja, dan keahlian khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan semangat dalam bekerja. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri seperti keinginan untuk berprestasi, atau dari luar seperti gaji, bonus, dan penghargaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik

3. Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini mencakup fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan suasana kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Gaya dan kualitas kepemimpinan atasan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Pemimpin yang baik akan memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan umpan balik yang membangun.

5. Sistem Kompensasi

Pemberian gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan menarik membuat karyawan merasa dihargai dan lebih berkomitmen dalam bekerja.

6. Kesempatan Pengembangan

Peluang untuk berkembang melalui pelatihan, promosi, dan tantangan baru dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang melihat adanya jalur karir yang jelas akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Amalia(2022) ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan. Ini termasuk ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan. Ini diukur dari banyaknya unit yang dihasilkan atau target yang dicapai dalam periode waktu tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan. Termasuk juga ketepatan waktu dalam masuk kerja dan menghadiri rapat.

4. Kemandirian

Kemampuan bekerja tanpa perlu pengawasan terus-menerus dan dapat mengambil keputusan yang diperlukan dalam pekerjaannya.

5. Kerja Sama

Kemampuan bekerja dalam tim dan membantu rekan kerja. Termasuk juga komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Saepudin et al (2023) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu. Kegiatan ini biasanya dilakukan secara terencana dan sistematis, dengan tujuan membuat peserta menjadi lebih mahir dalam tugasnya. Pelatihan bisa berupa praktik langsung, pembelajaran di kelas, atau kombinasi keduanya untuk memastikan peserta benar-benar menguasai apa yang diajarkan.

Giovanni & Ali (2024) Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan mengembangkan kemampuan seseorang agar bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Program ini fokus pada pengajaran hal-hal praktis yang bisa langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan membantu peserta

mendapatkan keterampilan baru atau memperbaiki keterampilan yang sudah dimiliki, sehingga mereka bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

Cahyani (2023). Pelatihan adalah upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku oleh para karyawan. Ini seperti proses belajar yang khusus dirancang untuk membantu seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaannya. Pelatihan biasanya memiliki tujuan yang jelas, waktu yang terbatas, dan hasil yang bisa diukur. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya belajar teori tapi juga mendapatkan pengalaman praktis yang bisa langsung diterapkan dalam pekerjaan mereka

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Cahyani (2023). Tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

1. Menambah pengetahuan baru Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilaku dalam bekerja.
2. Mengasah kemampuan karyawan Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum maksimal.
3. Meningkatkan keterampilan Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
5. Meningkatkan ketaatan Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki terhadap perusahaan.
8. Memberikan motivasi kerja Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
9. Menambah loyalitas Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiap karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.
10. Memahami lingkungan kerja.
10. Memahami budaya perusahaan Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.
11. Membentuk *team work* Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (*ssatu keluarga besar*) yang tak terpisahkan satu sama lain.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Cahyani (2023). adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Pelatihan

Seberapa penting dan mendesaknya kebutuhan akan pelatihan tersebut bagi karyawan dan perusahaan. Ini termasuk kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2. Materi Pelatihan

Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan. Materi harus relevan, terkini, dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

3. Kemampuan Pelatih

Kualitas dan pengalaman instruktur dalam menyampaikan materi. Pelatih yang kompeten akan lebih efektif dalam mentransfer pengetahuan kepada peserta.

4. Metode Pelatihan

Cara penyampaian materi yang digunakan, seperti ceramah, praktik langsung, simulasi, atau pembelajaran online. Metode yang tepat akan memudahkan peserta dalam memahami materi.

5. Fasilitas Pelatihan

Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pelatihan, termasuk ruangan, alat peraga, dan teknologi yang dibutuhkan.

6. Motivasi Peserta

Semangat dan keinginan peserta untuk belajar dan mengembangkan diri melalui pelatihan yang diberikan.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut para ahli salah satunya menurut Cahyani (2023). indikator pelatihan diantaranya :

1. Reaksi Peserta

Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan, termasuk materi, metode pengajaran, dan fasilitas yang disediakan. Ini bisa dilihat dari umpan balik langsung peserta setelah pelatihan.

2. Pembelajaran

Menilai seberapa baik peserta memahami dan menguasai materi yang diberikan. Biasanya diukur melalui tes atau ujian sebelum dan sesudah pelatihan.

3. Perubahan Perilaku

Melihat perubahan cara kerja peserta setelah mengikuti pelatihan. Apakah mereka menerapkan apa yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Hasil Kerja

Mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja peserta, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan kesalahan kerja, atau peningkatan kualitas hasil kerja.

5. Efektivitas Biaya

Membandingkan biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dengan manfaat yang didapatkan perusahaan, termasuk peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Raja (2016) Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ini mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Astuti Dan Sari (2018) Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini tidak hanya berupa uang, tetapi juga bisa dalam bentuk fasilitas seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, cuti berbayar, atau kendaraan dinas. Kompensasi dirancang untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan merasa dihargai atas usaha mereka dalam memajukan perusahaan.

Isnaini (2023) Kompensasi adalah paket keuntungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka. Kompensasi bisa berupa kompensasi langsung seperti gaji dan bonus, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja. Sistem kompensasi yang baik akan membantu perusahaan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan terbaiknya untuk terus memberikan kinerja yang perseroan terbatas

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menuurut Isnaini (2023) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standrat dan biaya

kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor pemerintah Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standrat gaji minimal, pajak penghasilan, pnetapan hargabahan baku, biayatransportasi/angkutan, inflasi maupun devalasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
3. Standrat dan biaya hidup pegawai Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standrat dan biaya hidup minimal pegawai, hal ini karna kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.
4. Ukuran perbandingan upah Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya peusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.
5. Permintaan dan persediaan Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkah upah pegawai
6. Kemampuan pegawai Dalam menentukan kompensasi peegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Isnaini (2023) bahwa indikator menilai dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji Yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.
2. Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi.
3. Tunjangan contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas contohnya, parkir khusus karyawan, kafetaria, mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	Darmadi (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas Indonesia.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
		Karyawan Pada Perseroan Terbatas Ener gizer Indonesia	Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas indonesia. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas indonesia
2	Fitri (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu.	,hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Bolung (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Amalia(2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Majalengka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $> t$ tabel ($7,017 > 2,003$). Sementara itu kompensasi juga berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $> t$ tabel ($5,897 > 2,003$). Sedangkan secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 0,494 atau 49,4%
5	Isnaini (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur	penelitian diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan kompensasi memperoleh nilai sig. $0,01 < 0,05$ sehingga dinyatakan adaberpengaruh terhadap kinerja. Uji F diperoleh $F_{hitung} 23,533 > F_{tabel} 3,232$ artinya pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 54,7% dan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel yang tidak diteliti.
7	Raja (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Pln	Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas, validitas dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
		(Persero) Area Surabaya Utara	kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan
7	Astuti Dan Sari (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Kemasindo Cepat Nusantara Medan	i. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung ($3,410 > t_{tabel} (2,035)$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung ($2,219 > t_{tabel} (2,035)$) dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil Fhitung ($8,031 > F_{tabel} (3,29)$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Menurut Hanggraeni (2018) pelatihan (training) adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Hal ini didukung oleh penelitian Julianry, Syarief dan Affandi (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan serta Kinerja

Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dan pertimbangan standart kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lnsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

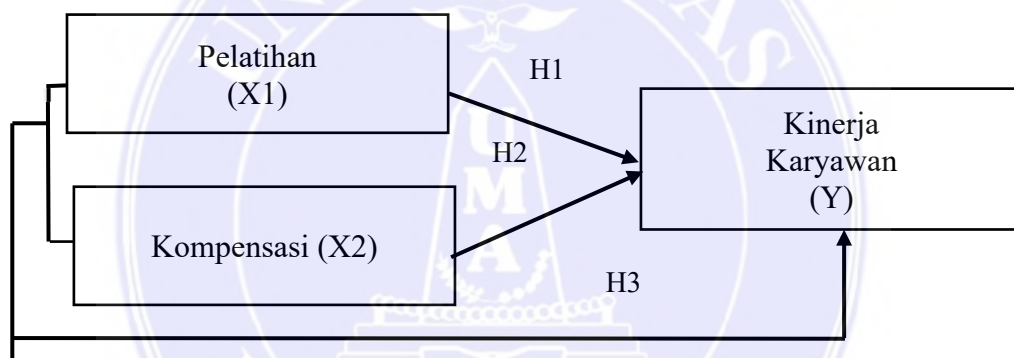
Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Sinar Jaya Abadi Bersama.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan poses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan Kompensasi Kinerja 39 sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Gibson dalam Indarti dkk (2014).

Hal ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu oleh Ardila Nursanti (2014) yang berjudul Pengaruh Pelatihan kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kedai Digital Yogyakarta yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Digital Yogyakarta.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat sugiyono (2019) “hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Tempo Medan.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Perseroan Terbatas Tempo Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (sugiyono, 2019)

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di penelitian berlokasi Perseroan Terbatas.Tempo Medan di Medan 1. Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, Medan 20362.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu sebagai berikut

Tabel 3.1
Rencana waktu penelitian

No	Jenis kegiatan	2024	2025								
		Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1	Pengajuan judul	■									
2	Penyelesaian proposal		■								
3	Revisi proposal			■	■						
4	Seminar proposal					■					
5	Penelitian						■				
6	Seminar hasil							■	■		
7	Revisi seminar hasil								■	■	
8	Sidang meja hijau										■

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan di Medan 1. Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, Medan 20362 yang berjumlah 69 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena

pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. karyawan Perseroan Terbatas. Tempo Medan di Medan 1. Kompleks Industri Medan Star, Jl. Pelita II No. 2-4. Tanjung Morawa - Deli Serdang, Medan 20362 yang berjumlah 69 orang.

3.4 Defenisi Operasional

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pelatihan (X1)	Menurut Saepudin et al (2023) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu. Kegiatan ini biasanya dilakukan secara terencana dan sistematis, dengan tujuan membuat peserta menjadi lebih mahir dalam tugasnya. Pelatihan bisa berupa praktik langsung, pembelajaran di kelas, atau kombinasi keduanya untuk memastikan peserta benar-benar menguasai apa yang diajarkan.	1. Reaksi Peserta 2. Pembelajaran 3. Perubahan Perilaku 4. Hasil Kerja 5. Efektivitas Biaya	Likert
2.	Kompensasi (X2)	Isnaini (2023) Kompensasi adalah paket keuntungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka. Kompensasi bisa berupa kompensasi langsung seperti gaji dan bonus, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja. Sistem kompensasi yang baik akan membantu perusahaan menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan terbaiknya untuk terus memberikan kinerja yang baik	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	Paramita & Kusuma (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja ini diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui ketepatan waktu, ketelitian dalam bekerja, dan kemampuan mencapai target yang ditentukan	1. Kualitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Kerja Sama	Likert

Sumber : data diolah peneliti (2024)

3.5 Skala pengukuran data

Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana :

Tabel 3.3
Instrumen skala *likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: situmorang (2017)

3.6 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan

melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut sugiyono (2019) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut sugiyono (2019) sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih pada mahasiswa universitas prima indonesia. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau

tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2019) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari Rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *statistical package for social sciences* (spss). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan Lembaga Riset Publik Indonesia Medan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.4
Uji Validitas Pada penelitian Ini

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan	x1.1	.750	0.361	Valid
	x1.2	.875	0.361	Valid
	x1.3	.680	0.361	Valid
	x1.4	.514	0.361	Valid
	x1.5	.699	0.361	Valid
	x1.6	.683	0.361	Valid
	x1.7	.585	0.361	Valid
	x1.8	.714	0.361	Valid
	x1.9	.664	0.361	Valid
	x1.10	.770	0.361	Valid
Kompensasi	x2.1	.790	0.361	Valid
	x2.2	.748	0.361	Valid
	x2.3	.699	0.361	Valid
	x2.4	.707	0.361	Valid
	x2.5	.741	0.361	Valid
	x2.6	.746	0.361	Valid
	x2.7	.807	0.361	Valid
	x2.8	.664	0.361	Valid
Kinerja karyawan	y1.1	.789	0.361	Valid
	y1.2	.741	0.361	Valid
	y1.3	.658	0.361	Valid
	y1.4	.753	0.361	Valid
	y1.5	.695	0.361	Valid
	y1.6	.640	0.361	Valid
	y1.7	.797	0.361	Valid
	y1.8	.756	0.361	Valid
	y1.9	.572	0.361	Valid
	y1.10	.745	0.361	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini

3.8.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,60 maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai cronbach alpha (α) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,970 > 0,6	<i>Reliabel</i>
Kompensasi	0,949 > 0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,9 > 0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan “*Reliabel*” karena nilai Cronbach’s Alpha > 0,6

3.9 Teknik Dan Analisa Data

3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji analisis Deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut sugiyono (2019) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (ols) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti kolmogorov-smirnov (k-s). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji k-s, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H_0 : data residual memiliki distribusi normal

H_1 : data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (k-s).

2. Uji Heteroskedestitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain

dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda-beda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas (ghozali 2013: 139). Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas..

3. Uji Multikolinieritas

uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (vif). Sebuah model dianggap mengalami multikolinieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau vif lebih besar dari 10.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

3.9.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

A = konstanta

- B = koefisien regresi
- X_1 = variabel bebas (pelatihan)
- X_2 = variabel bebas (kompensasi)

3.9.4. Uji Hipotesis

1. Uji-.Persial (Uji-T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- A. Nilai signifikan $<0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- B. Nilai signifikan $>0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

2. Uji - simultan (uji-f)

Uji f digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi

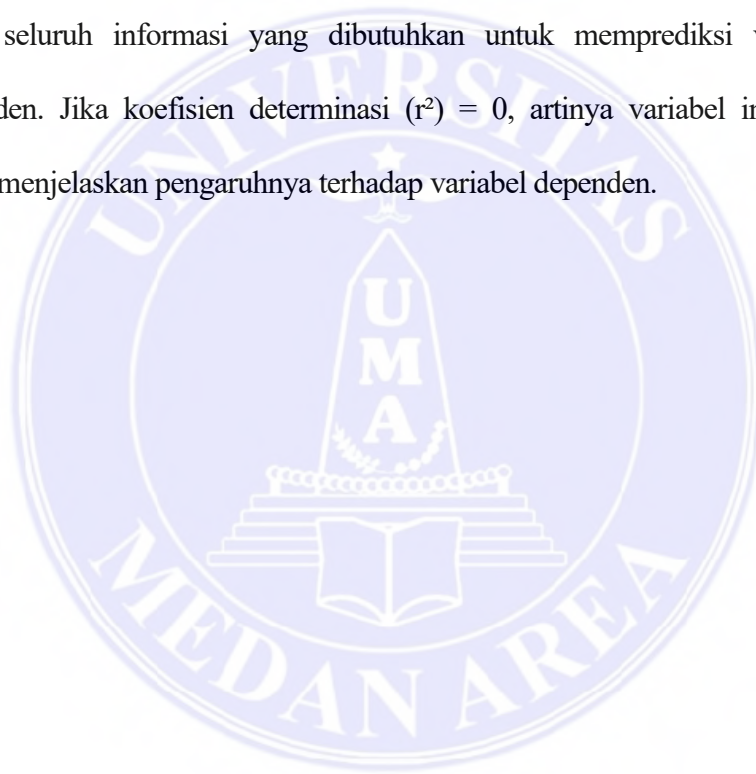
lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol, yang mengindikasikan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Ghozali memberikan panduan sebagai berikut:

- a. Pandangan awal (*quick look*): jika nilai f lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan dengan nilai tabel: nilai f hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai f yang tercantum dalam tabel. Jika nilai f yang dihitung lebih besar daripada nilai f pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji f dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti spss, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel anova.

3. Koefisien determinasi (r^2)

Menurut ghozali (2018 : 97), koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (r^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted r^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted r^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted r^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). Nilai r^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (r^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Pelatihan berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan
2. Kompensasi berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan
3. Pelatihan dan Kompensasi Positif Dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Tempo Medan

5.2 Saran

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

kebutuhan spesifik setiap divisi atau individu. Fokus utama harus diarahkan pada pengembangan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan, dengan mengintegrasikan metode pembelajaran modern dan teknologi terkini.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 162-168.
- Astuti, Rini, dan Indah Sari. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERSEROAN TERBATAS Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1).
- Bolung, Rio Vicky, Silcyljeova Moniharapon, dan Genita G. Lumintang. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Cahyani, Adela Nur. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 970-980.
- Fitri, Marliza Ade, M. D. K. Herwan, dan Indah Dwita Putri. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342.
- Giovanni, Netaniel, dan Hapzi Ali. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 564-573.
- HAFIDZI, Muhammad Kamil, *et al* . (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.

- Isnaini, Miladiyah, *et al* . (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 285-300.
- Lestary, Lyta, dan Harmon Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Paramita, Ratih Prajna, dan Poppy Dian Indira Kusuma. (2023). Developments in the Implementation of Corporate Governance in Initial Public Offerings (IPO). *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(4), 2817-2822.
- Pratiwi, Dyah, *et al* . (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Raja, Ervin Maratur Lumban. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Rivaldo, Yandra. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Roslina, Roslina, dan Herry Suherman. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Camar Sakti Cilandak-Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 646-654.
- Saepudin, Saepudin, Achmad Fauzi, dan Ami Pujiwati. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156-171.
- Shofi'unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PERSEROAN TERBATAS Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 063-071.
- SUTRISNO, Sutrisno, *et al* . (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Widodo, Djoko Setyo, dan Andri Yandi. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 01-15.



KUESIONER

Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini Saya (XXXXXXXX) Memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul: Pengaruh pelatihan Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perseroan Terbatas .tempo medan Kinerja karyawan

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
 - a) >17 Tahun
 - b) 17-50 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan

Pelatihan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Reaksi Peserta					
1.	Saya Merasa Puas Dengan Materi Pelatihan Yang Diberikan					
2.	Saya Merasa Pelatih/Instruktur Menyampaikan Materi Dengan Jelas Dan Mudah Dipahami					
	Pembelajaran					
3	Saya Mendapatkan Pengetahuan Baru Yang Bermanfaat Dari Pelatihan Ini					
4.	Saya Dapat Memahami Semua Materi Yang Diberikan Selama Pelatihan					
	Perubahan Perilaku					
5.	Saya Menerapkan Pengetahuan Yang Didapat Dari Pelatihan Dalam Pekerjaan Sehari-Hari					
6.	Pelatihan Membuat Saya Lebih Percaya Diri Dalam Melakukan Pekerjaan					
	Hasil Kerja					
7.	Kualitas Kerja Saya Meningkatkan Setelah Mengikuti Pelatihan					
8	Produktivitas Kerja Saya Meningkatkan Setelah Mengikuti Pelatihan					
	Efektivitas Biaya					
9	Pelatihan Yang Diberikan Sebanding Dengan Peningkatan Kinerja Yang Dihasilkan					
10	Pelatihan Yang Diberikan Memberikan Manfaat Lebih Besar Dibanding Biaya Yang Dikeluarkan					

Kompensasi

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Upah Dan Gaji					
1.	Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Diberikan					
2.	Gaji Yang Saya Terima Dibayarkan Tepat Waktu Setiap Bulannya					
	Insentif					
3	Perusahaan Memberikan Bonus Ketika Saya Mencapai Target Kerja					
4.	Besaran Insentif Yang Diberikan Sesuai Dengan Prestasi Kerja Saya					
	Tunjangan					
5.	Saya Mendapatkan Tunjangan Kesehatan Yang Memadai Dari Perusahaan					
6.	Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Harapan Saya					
	Fasilitas					
7.	Perusahaan Menyediakan Fasilitas Kerja Yang Mendukung Pekerjaan Saya					
8	Saya Merasa Nyaman Dengan Fasilitas Yang Disediakan Perusahaan					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Kualitas Kerja					
1.	Saya Selalu Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Standar Mutu Yang Ditetapkan Perusahaan					
2.	Saya Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Sesuai Target Yang Diberikan					
4.	Saya Mampu Menyelesaikan Lebih Banyak Pekerjaan Dibanding Rekan Kerja Lainnya					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Deadline Yang Ditentukan					
6.	Saya Selalu Datang Dan Pulang Kerja Tepat Waktu Sesuai Jadwal					
	Kemandirian					
7.	Saya Mampu Bekerja Tanpa Bantuan Dari Rekan Kerja					
8	Saya Mampu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Secara Mandiri					
	Kerja Sama ya					
9	Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Tim					
10	Saya Selalu Membantu Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan					

Tabulasi data

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	3	5	5	4	3
3	3	4	5	4	4	5	4	4	3
5	3	4	5	3	3	3	4	5	5
5	3	4	5	4	4	5	4	3	3

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	3	2	2	5	3	5	2	4	3
4	4	4	1	5	5	5	5	2	4
2	4	5	3	2	5	5	1	5	1
1	1	1	5	2	1	5	1	3	1
4	3	3	3	4	5	5	3	4	3
4	3	5	3	4	4	3	4	3	3
5	5	3	4	4	3	5	5	3	4
5	4	5	5	3	5	3	4	3	3
3	4	5	4	3	5	3	4	5	4
3	1	2	3	2	3	3	3	3	2
3	1	3	3	3	1	1	3	2	2
2	2	1	1	2	2	3	3	2	2
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	1	1	3	3
2	3	3	1	3	3	2	1	3	2
3	1	3	1	1	3	1	3	3	3
1	1	3	3	3	1	1	2	1	2
4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
5	5	4	3	3	4	5	5	5	5
5	4	5	3	3	3	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	5	5	3	5
5	5	4	5	4	3	5	3	3	3
1	2	2	3	3	3	3	2	1	3
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
4	5	5	4	5	3	4	5	3	4
5	5	4	5	3	4	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	5	4	5	5
4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
3	3	5	3	3	4	3	5	4	3
3	4	3	3	3	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4	4	3	4	5
3	2	2	2	1	3	3	2	1	3
2	3	1	2	1	1	1	1	2	3
1	1	3	4	1	5	4	1	3	4
3	5	5	4	3	3	3	4	5	4
3	3	4	5	3	4	5	5	4	5

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	5	4	3	3	5	3	4	5	5
3	4	3	5	3	5	5	5	4	3
5	5	4	5	5	4	5	3	3	4
1	1	5	4	5	5	2	2	5	2
5	4	5	4	5	4	4	4	5	3
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
5	4	3	3	5	5	3	5	3	4
4	4	5	4	3	4	4	4	5	3
3	3	4	4	4	5	3	5	3	3
4	5	5	5	5	4	5	4	3	5
4	3	5	5	5	4	5	3	5	3
4	4	4	4	3	4	5	3	4	5
3	5	1	3	4	2	1	4	1	2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5
3	3	5	5	5	3	5	5
3	3	3	4	3	3	5	4
3	4	5	4	5	3	4	3
4	5	3	4	5	4	3	4
4	3	5	4	3	3	4	5
1	5	5	1	4	5	3	3
3	2	4	2	2	2	1	5
2	1	1	2	4	2	2	2
2	3	1	2	3	2	2	5
3	5	4	5	5	4	4	3
5	5	3	4	3	3	5	3
5	4	5	3	3	5	5	4
4	4	4	4	3	3	4	5
3	5	3	3	4	5	3	5
2	2	2	3	1	3	1	2
3	3	3	3	3	1	1	2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
3	2	3	2	3	3	3	3
1	2	3	3	1	2	1	2
2	3	3	1	2	1	1	3
2	3	1	3	1	2	2	3
1	1	2	2	2	1	2	2
2	3	1	1	1	3	2	3
4	3	4	3	5	4	5	3
4	5	4	5	5	5	4	3
4	5	3	3	4	3	5	5
3	5	5	3	5	4	5	4
3	4	5	3	4	5	3	5
1	2	3	3	1	2	1	2
5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	3	3	5	3	5	4
3	5	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	5	3	5
5	4	4	5	3	5	3	4
4	3	4	5	5	5	4	3
4	5	3	3	3	4	3	4
5	3	4	3	4	4	4	5
4	4	5	5	3	3	3	5
5	3	5	4	3	4	4	5
2	2	3	2	1	1	1	3
3	1	3	2	2	1	3	2
1	4	4	4	3	3	4	4
3	4	3	4	5	5	3	5
3	5	5	4	4	3	3	3
4	5	5	5	3	3	3	4
4	3	3	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	5	5	3
3	3	2	1	3	1	1	3
4	3	5	4	5	3	5	3
5	5	3	5	5	3	4	3
5	4	5	5	4	3	3	5
3	5	4	5	4	5	4	3
5	4	4	5	3	5	3	3
4	3	5	3	5	4	4	5
5	5	4	5	4	3	5	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
5	5	3	3	5	4	5	3
4	5	5	3	3	4	3	5
5	2	5	5	2	4	4	1

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	5	3	4	4	5	3	4
3	5	5	3	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	5	4	5	4	5
3	4	4	3	5	3	5	5	5	3
5	5	3	4	5	4	4	4	3	4
3	1	2	1	3	5	2	1	5	1
3	1	4	5	1	5	4	2	3	4
2	1	2	1	5	2	5	4	1	5
4	5	1	5	4	2	4	5	1	4
4	3	5	3	5	3	4	3	4	5
4	5	4	3	3	5	4	5	3	5
3	4	3	3	3	5	4	3	3	5
3	5	3	5	5	5	5	5	4	3
4	5	3	4	3	4	3	5	4	5
2	2	2	1	1	2	3	2	1	1
1	3	1	2	3	3	1	2	3	1
1	1	1	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	1	1	1	1	3	1	2
2	2	1	2	1	3	3	1	3	3
3	1	2	2	3	3	1	2	3	2
1	2	3	1	1	1	2	3	3	2
1	1	3	2	1	1	1	1	1	2
5	3	4	4	5	4	3	5	4	3
5	3	3	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	5	5	5	4	3	5
4	4	4	4	5	5	3	5	3	5
4	4	3	3	4	3	5	3	3	3

3	3	3	2	1	1	3	3	1	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	4	3	5	5	4	4	4	3	3
5	4	4	5	5	4	4	3	5	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	5	3	5	5	3	4
5	3	5	4	3	3	5	3	4	3
4	4	4	3	4	5	3	3	4	5
4	3	4	4	3	4	3	5	5	5
3	5	3	3	5	5	3	3	3	4
3	5	5	5	3	3	4	5	3	3
1	3	1	2	1	2	1	2	1	2
2	3	3	1	3	2	3	1	1	1
5	5	4	1	5	1	1	1	2	4
4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
4	3	4	3	3	5	4	4	4	3
3	4	5	5	4	3	3	4	4	5
3	4	5	3	5	3	3	3	3	3
5	3	4	4	3	4	4	3	4	3
3	1	2	3	2	1	4	5	3	4
3	3	5	4	3	4	5	4	3	3
3	4	5	5	4	4	3	5	3	3
5	3	5	3	3	3	4	4	5	3
5	3	3	3	4	4	3	3	3	3
5	4	5	3	5	4	4	3	4	5
3	5	3	3	5	5	3	4	5	5
5	4	4	5	4	4	3	5	4	5
5	4	5	3	3	3	3	3	5	5
4	4	4	3	5	5	3	3	3	5
2	1	4	2	5	1	5	4	1	2

Hasil Pengelolaan data

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas .Tempo Medan

Variabel	Pertanyaan	r hitung	rtabel	Keterangan
Pelatihan	x1.1	.750	0.361	Valid
	x1.2	.875	0.361	Valid
	x1.3	.680	0.361	Valid
	x1.4	.514	0.361	Valid
	x1.5	.699	0.361	Valid
	x1.6	.683	0.361	Valid
	x1.7	.585	0.361	Valid
	x1.8	.714	0.361	Valid
	x1.9	.664	0.361	Valid
	x1.10	.770	0.361	Valid
Kompensasi	x2.1	.790	0.361	Valid
	x2.2	.748	0.361	Valid
	x2.3	.699	0.361	Valid
	x2.4	.707	0.361	Valid
	x2.5	.741	0.361	Valid
	x2.6	.746	0.361	Valid
	x2.7	.807	0.361	Valid
	x2.8	.664	0.361	Valid
Kinerja karyawan	y1.1	.789	0.361	Valid
	y1.2	.741	0.361	Valid
	y1.3	.658	0.361	Valid
	y1.4	.753	0.361	Valid
	y1.5	.695	0.361	Valid
	y1.6	.640	0.361	Valid
	y1.7	.797	0.361	Valid
	y1.8	.756	0.361	Valid
	y1.9	.572	0.361	Valid
	y1.10	.745	0.361	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,970 > 0,6	<i>Reliabel</i>
Kompensasi	0,949 > 0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,9 > 0,6	<i>Reliabel</i>

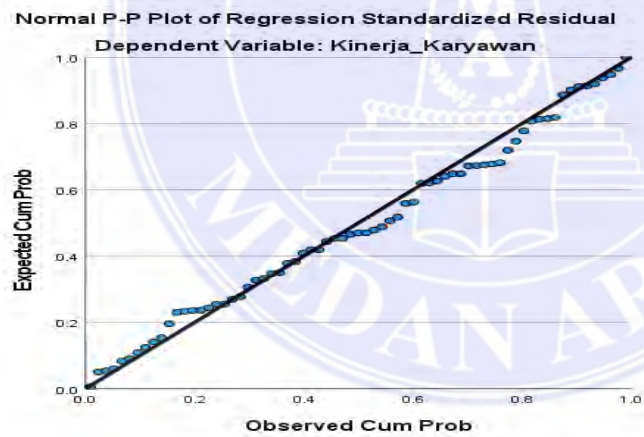
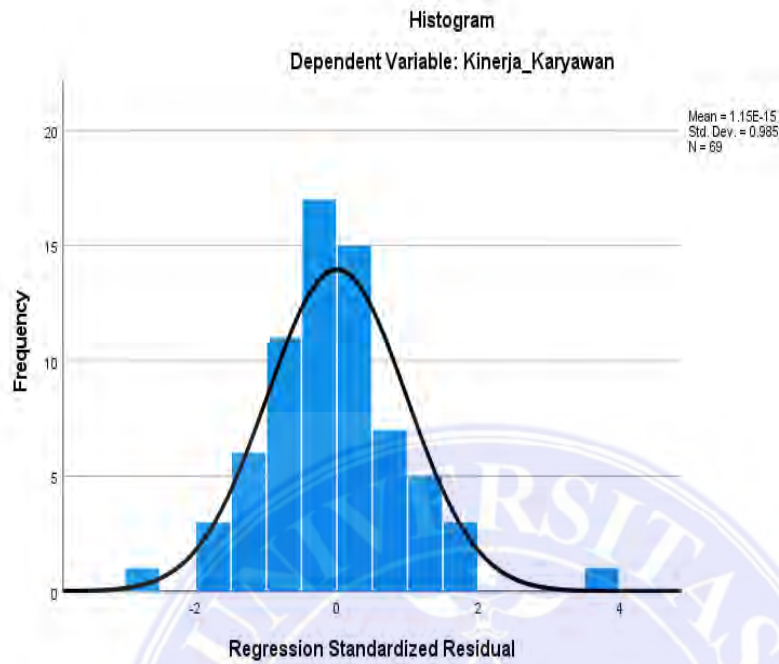
Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
21 - 25 Tahun	1	1.4%
23 - 26 Tahun	17	24.6%
26 - 30 Tahun	6	8.7%
27 - 30 Tahun	33	47.8%
31 - 40 Tahun	12	17.4%
Total	69	100.0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Laki - laki	21	30.4%
Perempuan	48	69.6%
Total	69	100.0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Divisi Editorial	16	23.2%
Divisi Pemasaran dan Distribusi	19	27.5%
Divisi Teknologi Informasi	34	49.3%
Total	69	100.0%

	S	S	T	T	K	K	S	S	S	S	Total of Frequency	Total of Percentage	in	max	mean	std	mod	med	
x1.1	5	7.25	5	7.25	18	26.09	21	30.43	20	28.99	69	100%	1	5	3.67	1.18	4	4	
x1.2	8	11.59	4	5.86	19	23.19	19	27.54	22	31.88	69	100%	1	5	3.62	1.11	3	5	4
x1.3	4	5.84	4	5.86	19	23.19	25	36.23	20	28.99	69	100%	1	5	3.77	1.11	4	4	
x1.4	4	5.84	3	4.35	17	24.64	23	33.33	22	31.88	69	100%	1	5	3.81	1.12	4	4	
x1.5	4	5.84	4	5.86	24	34.78	15	21.74	22	31.88	69	100%	1	5	3.68	1.16	3	4	
x1.6	4	5.84	2	2.97	17	24.64	28	40.58	18	26.09	69	100%	1	5	3.78	1.16	4	4	
x1.7	6	8.73	3	4.35	15	21.74	15	21.74	30	43.48	69	100%	1	5	3.87	1.17	5	4	
x1.8	6	8.73	6	8.76	19	23.19	19	27.54	22	31.88	69	100%	1	5	3.65	1.16	5	4	
x1.9	4	5.84	5	7.25	21	30.43	16	23.19	23	33.33	69	100%	1	5	3.71	1.18	5	4	
x1.10	2	2.98	8	11.59	23	33.33	15	21.74	21	30.43	69	100%	1	5	3.65	1.12	3	4	
x2.	5	7.25	7	10.1	1	23.19	2	30.43	2	28.99	69	100%	1	5	3.6	1.1	4	4	

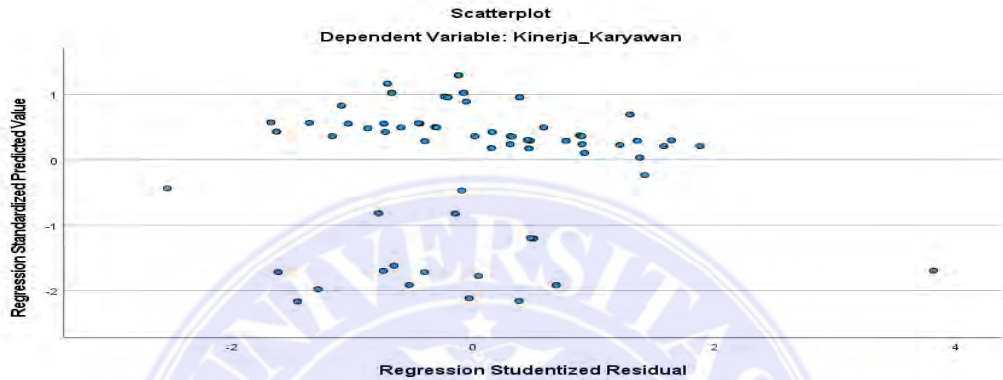
1	5	14	6	19	1	43	0	99							4	2	1			
x2.2	3	4.3	7	10.14	1	24.7	1	23.6	2	37.19	6	68	69	100%	1	5	3.8	1.8	5	4
x2.3	4	5.8	3	4.3	1	27.9	2	33.33	2	28.0	9	99	69	100%	1	5	3.7	1.1	4	4
x2.4	4	5.8	7	10.14	1	24.7	2	31.88	1	27.9	5	54	69	100%	1	5	3.6	1.6	4	4
x2.5	6	8.7	5	7.2	1	27.9	1	21.74	2	34.4	8	78	69	100%	1	5	3.6	2.7	5	4
x2.6	6	8.7	6	8.7	2	28.0	1	27.9	1	26.8	9	09	69	100%	1	5	3.5	2.2	3	4
x2.7	8	11.59	5	7.2	1	23.6	2	34.78	1	23.6	19	19	69	100%	1	5	3.5	2.6	4	4
x2.8	1	1.4	7	10.14	2	30.1	1	18.43	2	39.7	13	13	69	100%	1	5	3.8	4.1	5	4
y1.1	5	7.2	5	7.2	2	30.1	1	27.43	1	27.9	54	54	69	100%	1	5	3.6	1.8	3	4
y1.2	8	11.59	3	4.3	1	24.7	2	39.13	1	20.4	29	29	69	100%	1	5	3.5	2.1	4	4
y1.3	5	7.2	5	7.2	1	24.7	2	37.68	1	23.6	19	19	69	100%	1	5	3.6	2.4	4	4
y1.4	7	10.14	8	11.59	1	27.9	1	27.54	1	23.6	19	19	69	100%	1	5	3.4	2.5	4	4
y1.5	8	11.59	1	1.4	1	24.7	2	28.0	2	33.33	33	33	69	100%	1	5	3.7	2.7	5	4
y1.6	7	10.14	5	7.2	1	20.4	2	34.29	1	27.9	54	54	69	100%	1	5	3.6	2.5	4	4
y1.7	6	8.7	3	4.3	1	26.09	2	33.33	1	27.9	54	54	69	100%	1	5	3.6	2.8	4	4
y1.8	5	7.2	5	7.2	1	24.7	1	27.9	2	33.33	33	33	69	100%	1	5	3.7	2.1	5	4
y1.9	9	13.04	1	1.4	2	33.33	2	30.43	1	21.74	74	74	69	100%	1	5	3.4	2.3	3	4
y1.10	4	5.8	7	10.14	1	26.09	1	24.7	2	33.33	33	33	69	100%	1	5	3.7	2.2	5	4



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36398633
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.067
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

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



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

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

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

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

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan