



## Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT PYI

Dini Esa Pertiwi<sup>1</sup>, SA.Pratminingsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Widyatama

<sup>1</sup>[dini.esa@widyatama.ac.id](mailto:dini.esa@widyatama.ac.id), <sup>2</sup>[sri.astuti@widyatama.ac.id](mailto:sri.astuti@widyatama.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 15 Mei 2022

Disetujui 20 Mei 2022

Diterbitkan 25 Mei 2022

#### Kata kunci:

Kepemimpinan;  
Kompensasi; Pelatihan;  
Kinerja; Kelayakan produk

#### Keywords :

Leadership; Compensation;  
Training; Performance;  
Product eligibility

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PYI secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, dengan metode pemilihan sampel menggunakan simple random *sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 responden. Data yang diperoleh kemudian diproses menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi yang dapat diambil dari penelitian ini adalah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan pelatihan, pemberian kompensasi, dan melakukan penyesuaian gaya kepemimpinan mereka.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training, compensation, and leadership on employee performance at PT. PYI partially and simultaneously. This research was conducted with quantitative methods, with the method of selecting samples using simple random sampling. The number of samples in this study were 108 respondents. The data obtained were then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of training, compensation, and leadership had a significant effect on employee performance, either partially or simultaneously. The implication that can be drawn from this research is that companies can improve the performance of their employees by increasing training, providing compensation, and making adjustments to their leadership style.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset berharga dalam organisasi karena mereka adalah sumber keunggulan kompetitif perusahaan (Suryadharma et al., 2016). Karyawan yang berkompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan, namun karyawan yang kurang berkompeten dapat menyebabkan perusahaan yang sudah berkembang menjadi kurang maksimal dalam mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan SDM yang efisien dan efektif, perusahaan akan mampu bertahan dalam meraih kesuksesan. Di era globalisasi saat ini dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting, karena karyawan memiliki peran utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan menjadi kunci penting perusahaan dalam menjaga karakteristik dari SDM yang ada di perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin seharusnya sangat memperhatikan berbagai hal yang mempengaruhi kinerja. Menurut Sinambela (2021) kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Heryati, (2018); Septiadi et al.,(2018)).

PT. PYI adalah salah satu perusahaan yang menghasilkan sepatu yang beroperasi di Cianjur, Indonesia. PT. PYI menjalin kerja sama dengan menjadi pemasok produk bagi beberapa perusahaan sepatu terkenal berkelas dunia, seperti Nike. Produk-produk ini diekspor ke Amerika,

Kanada, Eropa dan sebagian kecil ke wilayah Asia. Saat ini, industri sepatu di Indonesia sedang mengalami pertumbuhan yang signifikan dari tahun ke tahun.

Kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya suatu organisasi memegang peran yang penting dalam meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan, termasuk sumber daya manusia di Divisi Quality Management (QM) (Soetrisno, 2016). Divisi ini menjadi penentu kelayakan produk yang dihasilkan (mutu produk sesuai) untuk dipasok kepada pembeli. Oleh karena itu, kinerja divisi QM penting karena tugas mereka untuk menentukan bahwa produk yang diproduksi perusahaan memenuhi standar yang diinginkan oleh buyer, baik dari segi kualitas, kuantitas, dan desain. Selama ini perusahaan menerapkan sistem manajemen yang dapat mengelola sumber daya manusia agar kinerjanya baik. Hasil penilaian kinerja ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Quality tahun 2018-2020**

	Tahun	2018	2019	2020
Kriteria (%)	Sangat Baik	24	20	22
	Baik	45	50	53
	Cukup	25	21	18
	Buruk	6	9	7

Sumber: Data PT. PYI

Data tersebut menggabungkan semua komponen penilaian dari segi pencapaian target produksi dan perilaku. Berdasarkan data terlihat bahwa terjadi kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik menurun dari tahun ke tahun. Hal ini penting dan perlu menjadi perhatian perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, pelatihan yang diperoleh karyawan, dan juga kompensasi (Guterresa et al., 2020; Sari et al., 2021)

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Pemimpin diperlukan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan atau keberhasilannya. Pemimpin yang baik adalah yang mampu memberdayakan segenap potensi yang dimiliki karyawannya serta mampu menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Gratia (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Temuan penelitian ini juga didukung oleh Sari et al. (2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga penting dalam meningkatkan kompetensi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Raja (2016) tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rizki (2018) juga mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Rachmawati (2017), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Kemudian, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja. Darma dan Supriyanto (2017) berpendapat bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan pada akhirnya merasa dihargai oleh perusahaannya, sehingga mereka akan lebih menunjukkan kinerja secara lebih baik. Berdasarkan hal di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), terdapat dua asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu asas adil serta asas layak dan wajar. Pertama, asas adil berarti bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas

adil, akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan. Kedua, asas layak dan wajar berarti bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif. Oleh karena itu, besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang bersifat kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) artinya menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Selain itu, untuk menguji hipotesis yang diajukan yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Y, dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yang termasuk didalam teknik *probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan data-data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel dan perhitungannya menggunakan uji statistik SPSS for Windows 15. Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik skala pengukuran Likert. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil profil responden yang tergambar pada table 2.

**Tabel 2 Profil Responden**

Responden Profile	Percentage	
Gender	Male	47%
	Female	53%
Age	18 – 23 years	20%
	24 – 28 years	55%
	29 – 34 years	22%
	> 35 years	3%
	Length of employment	< 1 years
	1 – 2 years	9 %
	3 – 4 years	30%
	> 5 years	48%
Education level	SMA/SMK	65%
	S1	33%
	S2	2%
Revenue	< Rp. 3.000.000	40%
	Rp. 3.000.001 - Rp. 4.500.000	46%
	Rp. 4.500.001 - Rp. 6.000.000	11%
	> Rp. 6.000.001	3%

Berdasarkan komposisi karyawan berdasarkan jenis kelaminnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 57 responden (53%), sedangkan untuk responden laki-laki dengan jumlah 51 responden (48%). Berdasarkan usia, terlihat bahwa mayoritas karyawan berusia pada 24-39 tahun dengan jumlah responden sebanyak 77 %, disusul responden berusia 18-23 tahun sebesar 20%. Dan sisanya sebanyak 2,8% berusia > 35 tahun. Berdasarkan

pendidikan terakhir, data menunjukkan bahwa responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 65%. Disusul oleh lulusan S1 sebanyak 36 responden (33%). Sisanya 2 responden (2 %) merupakan lulusan S2. Berdasarkan masa kerja, responden didominasi oleh responden dengan lama masa kerja >5 tahun sebanyak 52 responden (48%), disusul oleh responden dengan lama masa kerja 3-4 tahun sebanyak 32 responden (30%), responden dengan lama masa kerja < 1 tahun sebanyak 14 responden (13%), dan sisanya 9% dengan lama kerja 1-2 tahun. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan perbulan didominasi oleh responden dengan penghasilan perbulan sebesar Rp.3.000.001 – Rp.4.500.000 sebesar 46%, kemudian disusul oleh responden dengan penghasilan perbulan sebesar <Rp.3.000.000 sebesar 38%, disusul oleh responden dengan penghasilan perbulan sebesar Rp.4.500.001 – Rp.6.000.000 sebesar 11%, responden dengan penghasilan perbulan sebesar >Rp.6.000.000 sebesar 3%.

## Analisis Data

### Uji Instrumen

1. Dari hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan kuesioner variable pelatihan (X1) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table (0,1891) dan nilai signifikansi *two-tailed* sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian seluruh item pernyataan variabel pelatihan valid.
2. Dari hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan kuesioner variable kompensasi (X2) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table (0,1891) dan nilai signifikansi *two-tailed* sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kompensasi valid.
3. Dari hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan kuesioner variable kepemimpinan (X3) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table (0,1891) dan nilai signifikansi *two-tailed* sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan valid.
4. Dari hasil pengujian validitas seluruh item pernyataan kuesioner variable Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table (0,1891) dan nilai signifikansi *two-tailed* sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan valid.
5. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut
  - a. Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan sebesar  $0,817 > 0,600$ , dengan demikian variable pelatihan dinyatakan reliabel.
  - b. Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompensasi sebesar  $0,852 > 0,600$ , dengan demikian variable pelatihan dinyatakan reliabel.
  - c. Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan sebesar  $0,899 > 0,600$ , dengan demikian variable pelatihan dinyatakan reliabel.
  - d. Diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar  $0,871 > 0,600$ , dengan demikian variable pelatihan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		108
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.57848784
Most Extreme	Absolute	.069
Differences	Positive	.038
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Table 1. Diperoleh nilai Asymp. Sig. (*two-tailed*) sebesar 0.200 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji Durbin-watson (DW Test). Adapaun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.565	1.935

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah, 2022

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar  $1,935 > dU = 1,7437$  dan  $4 - 1,935 > 1,7437$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif dan autokorelasi negatif. Artinya asumsi autokorelasi terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji Glejser Test. Adapaun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Sig.
1	(Constant)	.314	1.590	.844
	Pelatihan (X1)	.053	.068	.441
	Kompensasi (X2)	.052	.065	.423
	Kepemimpinan (X3)	-.064	.066	.339

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, diperoleh nilai Sig. untuk ketiga variable independent  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapaun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	.594	1.683
	Kompensasi (X2)	.398	2.511
	Kepemimpinan (X3)	.465	2.153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai *tolerance* untuk ketiga variabel independent  $< 1,0$  dan nilai VIF untuk ketiga variable independen  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	5.418	2.526	2.145	.034
Pelatihan (X1)	.347	.108	3.212	.002
Kompensasi (X2)	.240	.103	2.337	.021
Kepemimpinan (X3)	.396	.105	3.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 5,418 + 0,347X_1 + 0,240X_2 + 0,396X_3$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,418 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) dalam kondisi tetap atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 5,418 satuan.
2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,347 serta memiliki koefisien positif berarti menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana variabel pelatihan (X1) mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan. Maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.
3. Nilai  $b_2$  sebesar 0,240 serta memiliki koefisien positif berarti menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana variabel kompensasi (X2) mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan. Maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.
4. Nilai  $b_3$  sebesar 0,396 serta memiliki koefisien positif berarti menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana variabel kepemimpinan (X3) mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan. Maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,396 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Analisis Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	5.418	2.526	2.145	.034
Pelatihan (X1)	.347	.108	3.212	.002
Kompensasi (X2)	.240	.103	2.337	.021
Kepemimpinan (X3)	.396	.105	3.768	.000

sa. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X1) sebesar  $3,213 > t \text{ tabel} = 1,98304$  dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar  $2,337 > t \text{ tabel} = 1,98304$  dengan signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Dan nilai t variabel kepemimpinan (X3) sebesar  $3,768 > t \text{ tabel} = 1,98304$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikira tolak  $H_0$  dan terima  $H_A$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1),

kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Analisis Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	925.600	3	45.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	711.400	104		
	Total	1637.000	107		

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kepemimpinan (X3), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar  $45,105 > F_{table} = 2,69$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.553

a. *Predictors:* (Constant), Kepemimpinan (X3), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah, 2022

Dari Tabel 8, diketahui nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,565 atau 56,5%. Nilai ini didapatkan dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi sebesar  $0,752 \times 0,752 = 0,565$ . Angka koefisien determinan (R Square) di atas dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) sebesar 0,565 atau 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dilihat dari nilai t hitung =  $3,213 > t_{table} = 1,98304$  dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan kata lain, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afroz 2018; Halawi & Haidari, 2018; Guan & Frenkel, 2018). Karyawan yang menerima pelatihan diprediksi akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi atau baik performa yang juga ia tunjukkan. Pelatihan yang diberikan pada karyawan memungkinkan mereka untuk menunjukkan sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang diwujudkan dalam kinerja, sehingga mampu membantu organisasi meraih tujuannya.

Selanjutnya, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dilihat dari nilai t hitung =  $2,337 > t_{table} = 1,98304$  dengan signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Dengan kata lain, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Candradewi & Dewi, 2019; Purba & Sudibjo, 2020; Sitopu et al., 2021). Karyawan yang menerima kompensasi diperkirakan akan

menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang ia berikan pada organisasi. Ketika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan, maka mereka akan merasa bahwa organisasi menghargai mereka. Hal ini juga akan mengarah pada suasana kerja yang baik dan semangat kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja.

Kemudian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dilihat dari nilai  $t$  hitung = 3,768 >  $t$  table = 1,98304 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bangun et al., 2019; Donkor & Zhou, 2020; Guterres et al., 2020; Ohemeng et al., 2018; Suryadharma et al., 2016). Karyawan yang memiliki pemimpin yang baik diperkirakan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semakin baik kepemimpinan yang diterima atau dipersepsikan karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang ia berikan pada organisasi. Hal ini karena pemimpin dapat mempengaruhi karyawan melalui keterampilan dan arahan yang mereka berikan ketika mampu memimpin secara efektif. Ketika karyawan mempersepsikan arahan ini sebagai hal positif, maka mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Pertama, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kedua, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ketiga, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Keempat, pelatihan, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The influence of leadership, organization behavior, compensation, and work discipline on employee performance in non-production departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143.
- Donkor, F., & Zhou, D. (2020). Organisational commitment influences on the relationship between transactional and laissez-faire leadership styles and employee performance in the Ghanaian public service environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 30–36.
- Guterres, L., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2018). Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 71–76.
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Darko, T. O. (2018). The relationship between leadership style and employee performance: An exploratory study of the Ghanaian public service. *International Journal of Public Leadership*.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617.
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.

- Raja. (2016). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Rivai V. & Sagala E. J. (2013). *No Title*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Organizational culture and leadership style on employee performance: its effect through job satisfaction. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 98–113.
- Septiadi, D. H., & SE, S. C. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai PT Sukanda djaya cabang Cimahi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Darma, P. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employees performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335–358.
- Widodo, K. S., Widodo, J., & Masrukan, M. (2015). Pengembangan model pendidikan dan pelatihan (Diklat) partisipatif integratif kolaboratif (Pikola) untuk meningkatkan kompetensi profesional guru fisika SMA. *Educational Management*, 4(2).