

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. SAMAJAVILLAS

<sup>1</sup>Ni Made Diah Meira Rismawati, <sup>2</sup>Ejasa Sembiring, <sup>3</sup>Elsita Lisnawati Guntar  
STIE Bali International Institute of Tourism Management  
Email: [diahmeira12@gmail.com](mailto:diahmeira12@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research is the result to determine how much influence job training and compensation have on job performance. The sampling technique in this study used the slovin formula with a total of 30 respondents. The data collection procedure in this study was through the SPSS version 25 questionnaire, and used the data analysis method using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using f test and t test with a significance level of 5%. Validity test using Cronbach's Alpha. The results of this study indicate that: 1) job training has a positive and significant effect on job performance with a t-count of 4.357 with a significance value of 0.000; 2) compensation has a positive and significant effect on work performance with the t-count result of 2.166 with a significance value of 0.039; 3) job training and compensation have a simultaneous effect on employee performance, this is evidenced by the calculation results obtained by F-count of 15.986 with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination of 0.508 which means that employee work performance can be explained by job training and compensation variables of 50.8%, while the remaining 49.2% is explained by other variables not found in this study.*

*Keywords: Job Training, Compensation, Job Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah 30 responden. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner SPSS versi 25, dan menggunakan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji f dan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Uji validitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil t-hitung sebesar 4,357 dengan nilai signifikansi 0,000; 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil t-hitung sebesar 2,166 dengan nilai signifikansi 0,039; 3) pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan didapat F-hitung sebesar 15,986 dengan nilai signifikansi 0,000 serta koefisiensi determinasi yakni 0,508 yang berarti bahwa prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan kompensasi sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Prestasi Kerja

## PENDAHULUAN

PT. Samaja Villas merupakan perusahaan industri pariwisata yang bergerak di bidang produk dan jasa yang berdiri sejak tahun 2014 yang dilengkapi dengan fasilitas kamar tidur dengan *privat pool*, spa, dan restoran. PT. Samaja Villas memiliki 3 unit yang berada di kawasan Seminyak, Kuta yaitu Samaja Villas Kunti, Samaja Beachside Villas, dan Royal Samaja Villas.

Sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan PT. Samaja Villas dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, PT. Samaja Villas perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir, maupun tingkat kesejahteraannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Jumlah penjualan kamar yang menginap di Samaja Beachside Villas, Samaja Villas Kunti, dan Royal Samaja Villas menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Volume penjualan kamar pada tahun 2018 sebanyak 5.819 kamar, kemudian di tahun 2019 terjadi peningkatan sebanyak 5.830 kamar terjual, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan secara drastis hingga lebih dari 50% sebanyak 2.642 kamar terjual yang disebabkan karena adanya PPKM saat pandemi Covid-19.

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat mempunyai peran penting terhadap sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Demikian pula yang ditemukan di PT. Samaja Villas dilakukan pelatihan kerja kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang lebih baik.

Pelatihan kerja pada PT. Samaja Villas telah dilaksanakan bersama instruktur dari Manajemen Bali Villas, namun pada tahun 2020 perusahaan tidak mampu memperpanjang kontrak kerjasama dalam pelaksanaan pelatihan kerja sehingga perusahaan memutuskan untuk melaksanakan pelatihan secara internal yang diberikan langsung oleh owner PT. Samaja Villas.

Pada masa pandemi Covid-19 seperti saat ini tidak banyak perusahaan yang mampu bertahan, namun PT. Samaja Villas masih tetap berjalan walaupun hanya mengandalkan wisatawan lokal dan memberikan tawaran dengan harga jauh dibawah rata-rata. Walaupun demikian, PT. Samaja Villas tidak pernah mengurangi kualitasnya dalam memberikan pelayanan dan fasilitasnya untuk para wisatawan yang menginap.

Selain pelatihan kerja karyawan, kompensasi juga termasuk salah satu hal yang diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Samaja Villas. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual.

### **POKOK PERMASALAHAN**

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja yang dilakukan merupakan salah satu sarana yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik dan dilakukan pada semua tingkat dalam sebuah perusahaan.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan diartikan sebagai serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan adanya kegiatan pelatihan karyawan akan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru sehingga dengan pengetahuan baru tersebut karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan juga merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Handoko (2010:5) pelatihan kerja dapat dilakukan pada semua tingkat dalam perusahaan, yaitu pelatihan pada tingkat bawah/rendah dalam suatu perusahaan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya

mengoperasikan bagian mesin.

Pelatihan bertujuan untuk memiliki kemampuan dalam melakukan sesuatu dengan memberikan ruang untuk meningkatkan keahlian kepada karyawan agar dapat memberikan dampak langsung terhadap prestasi kerja serta melakukan pelatihan kerja yang baik serta teratur dan berkesinambungan yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana mereka akan semakin produktif dalam mengerjakan tugasnya.

Ada pun Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:99) diantaranya:

#### 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan sesuai jenis pelatihan yang dibutuhkan perusahaan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah seperti yang dilakukan berdasarkan jenis pelatihan kerjanya diantaranya pelatihan keahlian, pelatihan ulang, dan lain sebagainya.

#### 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus sesuai harapan perusahaan, konkrit dan dapat diukur. Oleh karena itu, pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar karyawan mampu memahami proses pekerjaan mereka dan mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

#### 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja yang sesuai pada proses penyampaian materi pelatihan kepada karyawan tersebut.

#### 4. Metode

Teknik partisipatif adalah metode pelatihan yang digunakan yaitu dengan diskusi, simulasi, latihan, test, kerja tim, dan intruksi kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:212) manfaat pelatihan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Peningkatan keahlian kerja.
2. Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
4. Peningkatan produktivitas kerja.

5. Peningkatan kecakapan kerja.
6. Peningkatan rasa tanggung jawab.

Menurut Handoko (2003:110) program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen.

1. Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja.
2. Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja. Metode ini terbagi, yaitu : simulasi dan presentasi informasi.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Rahayu dkk (2013) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak untuk sebuah prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Variabel kompensasi yang dapat diukur diantaranya gaji, insentif/bonus, penghargaan, tunjangan dan dana pensiun.

Menurut Hasibuan (2014:117) kompensasi juga mempunyai arti lain yaitu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung dan barang tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Menurut Handoko (2011:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk membayar hasil dari kerja yang mereka lakukan. Karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan mendapatkan kompensasinya tidak didapatkan dengan semestinya, maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi yang karyawan terima merupakan salah satu alasan dasar bagi karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan, pada umumnya karyawan yang bekerja tidak hanya untuk mendapatkan imbalan jasa atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Didalam perusahaan hal ini sering disebut dengan kompensasi atau balas jasa yang merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Terdapat beberapa aspek yang ada pada kompensasi diantaranya: pembayaran

keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Dari definisi – definisi di atas, dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan salah satu alasan yang diharapkan karyawan dengan bekerja dan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka kerjakan dalam perusahaan dan jika kompensasinya tidak memadai maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Umar (2003:16) mengemukakan beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

#### 1. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin pada proses penerimaannya dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh sesuai undang- undang ketenaga kerjaan pasal penggajian yang berlaku.

#### 2. Insentif

Penghargaan yang diberikan sebagai alat untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang bersifat tidak tetap atau sewaktu waktu.

#### 3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, atau pemberian imbalan kepada orang-orang yang berprestasi dalam pekerjaannya sebagai bentuk hadiah terhadap pekerjaan lebih yang dilakukan karyawan.

#### 4. Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan. Pemberian kompensasi dalam hal pengobatan sekaligus sebagai alat untuk menjaga karyawannya supaya berada pada kondisi siap bekerja.

#### 5. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti sesuai pada peraturan yang telah disepakati.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hal yang paling dituntut oleh perusahaan, apabila

prestasi kerja yang karyawan capai tinggi maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan perusahaan akan berkembang dengan mengefektifkan sumber daya yang mereka miliki secara maksimal.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung oleh pelatihan dan kompensasi, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan yang dikemukakan oleh Riandani (2015).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sebagai sebagai hasil kerja dari sikap kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

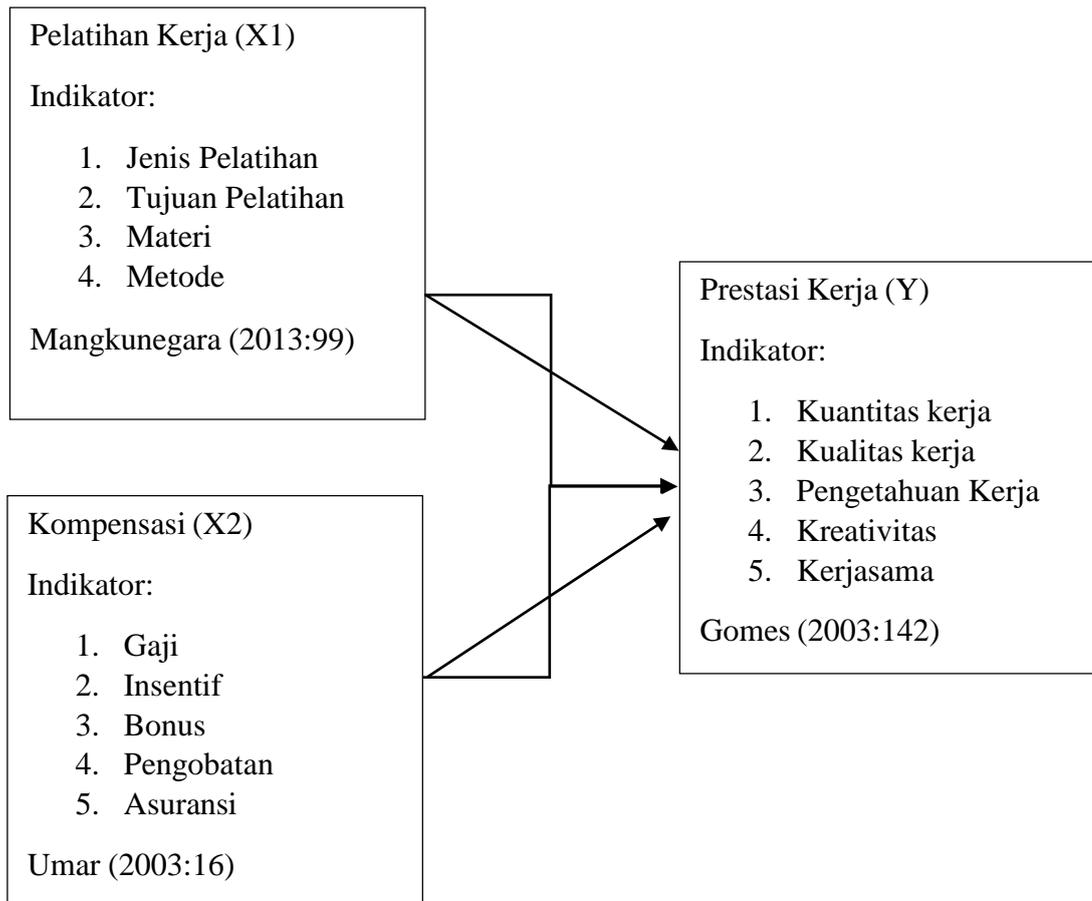
Menurut Gomes (2003:142) adapun indikator-indikator prestasi kerja meliputi beberapa aspek sebagai berikut.

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan karyawan suatu periode sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan yang diukur dengan seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.
2. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan dalam pelaksanaan kerjanya yang dilihat dari seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
3. Pengetahuan kerja yaitu karyawan yang menerapkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan guna menunjang kelancaran dan kebaikan perusahaan.
4. Kreativitas yaitu karyawan memiliki kemampuan melihat peluang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kreativitas berinovasi.

5. Kerjasama yaitu suatu usaha untuk berinteraksi dengan sesama karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam setiap perusahaan pasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

### Hipotesis

**H1** : Ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Samaja Villas.

**H2** : Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Samaja Villas.

**H3** : Ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Samaja Villas.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan dan Unit Analisis

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan variabel pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2), dan prestasi kerja (Y). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, kolerasi berganda, determinasi, F-test (uji F) dan uji T-tes (uji T).

### Prosedur Penarikan Sampel

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena adanya minimal jumlah sampel dalam penelitian, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode sensus.

#### Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:187) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya: Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Kuesioner.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,468	3,045		1,796	0,084
	Pelatihan	0,666	0,153	0,594	4,357	0,000
	Kompensasi	0,229	0,106	0,295	2,166	0,039

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

$$Y = 5,468 + 0,666X_1 + 0,229X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1)  $a = 5,468$  artinya apabila tidak perhatian terhadap pelatihan kerja dan kompensasi atau nilai adalah konstan maka prestasi kerja adalah sebesar 5,468.
- 2)  $b_1 = 0,666$  artinya meningkatnya skor pelatihan kerja sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor prestasi kerja sebesar 0,666.
- 3)  $b_2 = 0,229$  artinya meningkatnya skor kompensasi sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor prestasi kerja sebesar 0,229.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel prestasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan kerja dan kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya apabila pelatihan kerja dan kompensasi menurun maka prestasi kerja juga ikut menurun.

### Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 2**  
**Korelasi Berganda (R)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.736<sup>a</sup></b>	0,542	0,508	1,285
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,736 berarti ada hubungan secara positif dan kuat secara simultan antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

## Analisis Determinasi

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	0,542	<b>0,508</b>	1,285
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai Adjusted  $R_{\text{square}}$  pada koefisien determinasi variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,508 atau 50,8 %. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat diartikan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Uji T

**Tabel 4**  
**Uji Statistik T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,468	3,045		1,796	0,084
	Pelatihan	0,666	0,153	0,594	<b>4,357</b>	<b>0,000</b>
	Kompensasi	0,229	0,106	0,295	<b>2,166</b>	<b>0,039</b>
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2021

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing – masing koefisien regresi, sehingga diketahui adakah pengaruh secara parsial antara pelatihan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) di PT. Samaja Villas. Dengan menggunakan pengujian hipotesis di atas, maka akan dijelaskan satu- persatu pengaruh secara parsial antara variabel bebas pelatihan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat prestasi

kerja sebagai berikut.

a) Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, variabel pelatihan kerja memiliki t hitung sebesar 4,357 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Samaja Villas di terima.”

b) Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar 2,166 dan nilai signifikansi sebesar 0,039. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima. Dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas di terima”.

## Uji F

**Tabel 5**  
**Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,788	2	26,394	<b>15,986</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	44,579	27	1,651		
	Total	97,367	29			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan						

Sumber : Data diolah, 2021

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara pelatihan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja di PT. Samaja Villas.

Hasil perhitungan F-hitung sebesar 15,986 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari pelatihan kerja dan

kompensasi terhadap prestasi kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan dari analisis uji t pengaruh dari pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh t hitung yang mana  $H_0$  dinyatakan ditolak. Artinya  $H_1$  dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Samaja Villas diterima. Pada dasarnya bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan di PT. Samaja Villas sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat pula prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muzakkir (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian Karlina (2019) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan dari analisis uji t pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh t hitung yang mana  $H_0$  dinyatakan ditolak. Artinya  $H_2$  dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas diterima. Pada dasarnya kompensasi yang diberikan PT. Samaja Villas kepada setiap karyawannya sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin meningkat prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurasih (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian Muzakkir (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan dari analisis uji f pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh t hitung yang mana  $H_0$  dinyatakan ditolak. Artinya  $H_3$  dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurasih (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat juga dari hasil penelitian Karlina (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T hitung sebesar 4,357 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T hitung sebesar 2,166 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas.
3. Pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Samaja Villas. Dari hasil uji koefisien determinasi variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,508 atau 50,8 % dan dari perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, komunikasi dan komitmen.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan dan bahan acuan untuk melaksanakan pelatihan kerja instruktur yang bersertifikasi dan memperhatikan kompensasi ketika penjualan sudah meningkat karyawan dapat diberikan bonus

untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang hendaknya menganalisis variabel lain untuk memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja seperti motivasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, komunikasi, komitmen dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, C. F. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia, BPFE*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karlina, Refni. 2019. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. STM. Skripsi*. Bekasi : Universitas Pelita Bangsa.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muzakkir, Arif. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Rayon Sinjai*. Skripsi, Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar .
- Nurasiah, Haslinda. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar)*. Skripsi, Samata: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rahayu, Vivi, & Soni. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Vol.1 No.1* Hal.93.
- Riandani, Wahyu. 2015. Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan. *Ejournal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 873- 887 ISSN 2355-5408* 44.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadowiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.