

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ALFA SCORPII

Dinda Putriana

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
E-mail: dinda_p@gmail.com

Juliani

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
E-mail: julianoeb@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data pengujian statistik. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 79 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t secara parsial, uji F secara simultan dan uji determinasi. Hasil penelitian dari uji regresi linear berganda yaitu $Y = 3,941 + 0,194 X_1 + 0,160X_2 + 0,704X_3 + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, leadership and training on employee performance at PT Alpha Scorpio. The method used in this research is descriptive quantitative method which is carried out through data collection using questionnaires and statistical test data analysis. The sample taken is the entire population in this study, amounting to 79 employees. The instruments used are validity and reliability tests. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The hypothesis test used is a partial t-test, simultaneous F-test and determination test. The results of the multiple linear regression test are $Y = 3.941 + 0.194 X_1 + 0.160X_2 + 0.704X_3 + e$. The results showed that partially and simultaneously compensation, leadership and training had a significant and significant effect on employee performance at PT Alpha Scorpii.

Keywords: Compensation, Leadership, Training, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri bisa maksimal. PT Alfa Scorpil merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan sepeda motor merek Yamaha yang berdiri pada tanggal 25 Agustus 1987 di Medan. Saat ini perusahaan telah menguasai pasar sepeda motor merk Yamaha untuk wilayah Sumatera Utara, Nanggroe Aceh Darussalam dan Sumatera Barat. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Antony S tahun 2020 dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bintang di Batam menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai sebuah tujuan pada perusahaan dibutuhkan kuantitas kinerja yang baik. Kuantitas kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpil dapat dilihat melalui hasil penjualan sepeda motor Yamaha yang di sajikan pada data Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan Sepeda Motor Yamaha PT Alfa Scorpil

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase (%)
2017	350	239	68,28
2018	350	263	75,14
2019	350	223	63,71
2020	350	275	78,57
2021	350	246	70,28

Sumber: PT Alfa Scorpil (2021)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat kita lihat bahwa kuantitas penjualan sepeda motor Yamaha dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 tidak pernah mencapai target yang telah di tetapkan oleh PT Alfa Scorpil. Hal ini dikarenakan hubungan antar karyawan kurang begitu baik seperti pada tim marketing tidak mampu bekerja sama antar sesama rekan kerja dalam mencapai target penjualan sepeda motor Yamaha. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpil belum berjalan secara maksimal. Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu diantaranya adalah untuk mensejahterakan karyawan agar karyawan bekerja lebih giat dan semangat. Dalam penelitian ini kompensasi yang peneliti bahas hanyalah berupa gaji, dimana gaji yang diberikan perusahaan sering mengalami keterlambatan dan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Tanggal Penerimaan Gaji Karyawan PT Alfa Scorpil

Bulan /Tahun 2021	Jenis Kompensasi	Tanggal Pemberian Gaji	Tanggal Penerimaan Gaji
Sep-2021	Gaji	1 September	3 September
Okt-2021	Gaji	1 Oktober	3 Oktober
Nov-2021	Gaji	1 November	3 November
Des-2021	Gaji	1 Desember	3 Desember

Sumber: PT Alfa Scorpil (2021)

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat adanya keterlambatan dalam pemberian gaji kepada karyawan. Pada dasarnya sesuai ketetapan perusahaan dalam memberikan gaji pada karyawan pada tanggal 1 setiap bulannya. Namun, kenyataannya yang terjadi perusahaan sering terlambat dalam memberikan gaji kepada karyawan dikarenakan pihak perusahaan terlalu lama dalam membuat pembukuan dan perhitungan gaji karyawan sehingga meyebabkan keterlambatan pemberian gaji kepada karyawan. Hal ini tentu dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam pelaksanaan kegiatan

perusahaan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memimpin dan membimbing individu atau tim yang berada dalam wewenang dan tanggung jawabnya adalah sangat penting dan utama. Kebiasaan pemimpin yang baik tentu akan membawa efek yang baik bagi kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan penulis bahwa kebiasaan pemimpin pada PT Alfa Scorpii kurang komunikatif dengan bawahannya disini penulis mengambil contoh seorang pemimpin yaitu Supervisor, dimana Supervisor kurang menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dikarenakan Supervisor tidak sering berinteraksi dengan karyawan, serta kurang memiliki hubungan yang cukup dekat dengan karyawan.

Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Pelatihan yang ada pada PT Alfa Scorpii adalah *Service Excellence Training* dimana pada pelatihan ini karyawan dilatih mengenai pemberian pelayanan yang baik bagi calon konsumen yang akan membeli sepeda motor Yamaha, dengan isi pelatihan yang baik dalam *Service Excellence Training* tentu akan memicu semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan. Dari hasil pengamatan penulis karyawan kurang bersemangat dan antusias saat mengikuti kegiatan *Service Excellence Training* yang diadakan oleh PT Alfa Scorpii dikarenakan isi pelatihan yang kurang menarik dan waktu pelatihan yang cukup lama sehingga karyawan menjadi bosan dalam mengikuti pelatihan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Rivai (2014:37) kinerja ialah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Fahmi (dalam Manik 2017:32) kinerja ialah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja di bagi atas dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi ialah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja individu atau kinerja karyawan yang bisa mendukung kinerja organisasi. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Mejia, Gomez, dan Balkin (2004:222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari indentifikasi, pengukuran, dan manajemen. Dan Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangekunegara (2010: 67), yaitu sebagai berikut (1) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya, (2) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan, dan (3) Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016:33), ialah (1) Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. (2) Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang, (3) Waktu (jangka waktu). untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya, (4) Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, (5) Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, dan (6) Hubungan antar Karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan atar pimpinan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Rivai, 2014). Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:155). Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan

yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2016:39). Menurut Bangun (2012:255), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Rachmawati (2008: 144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya (1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas, (2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada, (3) Adanya keadilan, (4) Perubahan sikap dan perilaku, (5) Efisiensi biaya, dan (6) Administrasi legalitas. Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa indikator kompensasi, yaitu (1) Gaji merupakan upah yang dibayarkan kepada pekerja tetap secara rutin setiap bulan, (2) Upah adalah nilai yang dibayar kepada pekerja harian berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan yang dibayarkan langsung, (3) Insentif merupakan kompensasi yang di dapat para karyawan yang kinerjanya melebihi standar, (4) Tunjangan ialah suatu reward atau kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk karyawan tertentu, dan (5) Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.

Kepemimpinan

Menurut Ivancevich (2007:194) kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Teori lain dari Sudarma (2000:127) kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok. Sedangkan menurut Kartono (2008:34) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Bangun (2012:339) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Syarat-syarat kepemimpinan menurut Kartono (2008:36) ada 3 hal, yaitu (1) kuasa (2) Kewibawaan, dan (3) Kemampuan. Stephen Covey dalam Antonio (2007:20) menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yaitu (1) perintis, (2) penyelaras, (3) pemberdaya, dan (4) panutan. Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) adalah sebagai (1) Sifat, (2) Kebiasaan, (3) Temperamen, (4) Watak, dan (5) Kepribadian.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sedangkan menurut Ivancevich (2016:183), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sementara menurut Sinambela (2016:169) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Jadi dapat disimpulkan pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pendapat lain dari Bangun (2012:201) pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu (1) Isi pelatihan, (2) Metode pelatihan, (3) Sikap dan keterampilan instruktur, (4) Lama waktu pelatihan, dan (6) Fasilitas penyampaian.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan dengan melakukan survei yang akan dilakukan pada PT Alfa Scorpii. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017:35). Penelitian ini dilakukan hanya kepada seluruh karyawan yang ada pada PT Alfa Scorpii AR Hakim yang berjumlah 79 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti

sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel (Arikunto, 2017:35). Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya di jadikan sampel atau di sebut juga dengan sampel jenuh (Arikunto, 2017:123). Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Alfa Scorpii AR Hakim yang berjumlah 79 karyawan.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Rivai, 2014).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Asuransi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Skala Likert
Sumber: Hasibuan (2014)			
Kepemimpinan (X2)	Menurut Ivancevich (2007:194) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	Skala Likert
Sumber: Kartono (2008:34)			
Pelatihan (X3)	Menurut Ivancevich (2016: 183), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.	1. Isi pelatihan. 2. Metode pelatihan. 3. Sikap dan keterampilan instruktur. 4. Lama waktu pelatihan. 5. Fasilitas penyampaian	Skala Likert
Sumber: Dessler (2015:284)			
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Rivai (2014:37) kinerja ialah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan	Skala Likert
Sumber: Kasmir (2016:33)			

Peneliti menggunakan lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yaitu pernyataan “sangat setuju” yaitu skor “5”, pernyataan “setuju” yaitu skor “4”, pernyataan “kurang setuju” yaitu skor “3”, pernyataan “tidak setuju” yaitu skor “2” dan pernyataan “sangat tidak setuju” yaitu skor “1”. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2017:36).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan, Y: Kinerja Karyawan, a: Konstanta, b_1 : Koefisien regresi variabel Kompensasi, X_1 : Kompensasi, b_2 : Koefisien regresi variabel Kepemimpinan, X_2 : Kepemimpinan, b_3 : Koefisien regresi variabel Pelatihan, X_3 : Pelatihan, dan e: Standar Error (tingkat kesalahan).

Uji t dilakukan sebagai berikut. (1) Membandingkan antar variabel t_{tabel} dan t_{hitung} (a) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (b) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) Berdasarkan probabilitas, Jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari α (0,05) maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika lebih kecil dari α (0,05) maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dilakukan sebagai berikut (1) Membandingkan antar variabel F_{tabel} dan t_{hitung} (a) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (b) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) Berdasarkan probabilitas, Jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari α (0,05) maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika lebih kecil dari α (0,05) maka variabel kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 4.1 Uji Statistik t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,941	1,397		2,820	,006
	Kompensasi	,194	,074	,151	2,635	,010
	Kepemimpinan	,160	,066	,188	2,403	,019
	Pelatihan	,704	,077	,673	9,158	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan uji t parsial diatas, dapat dilihat bahwa Nilai pada t_{hitung} variabel Kompensasi adalah 2,635 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,635 > 1,99210$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alfa Scorpii. Nilai pada t_{hitung} variabel Kepemimpinan adalah 2,403 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,019 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,403 > 1,99210$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alfa Scorpii. Nilai pada t_{hitung} variabel Pelatihan adalah 9,158 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_3 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,158 > 1,99210$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alfa Scorpii.

Tabel 4.2 Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676,277	3	225,426	125,648	,000 ^a
	Residual	134,558	75	1,794		
	Total	810,835	78			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 4.18 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125,648 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dicari pada tabel F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 75$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73 dengan hasil tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka hasil penelitian ini menyatakan H_4 diterima dengan kesimpulan adalah secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alfa Scorpil.

Tabel 4.3 Determinasi dan Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,834	,827	1,33944

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Maka dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square*, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan tabel 4.19, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* = 0,827. Dengan demikian besarnya pengaruh Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,827 (82,7%), sedangkan sisanya 17,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai pada t_{hitung} variabel Kompensasi adalah 2,635 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,635 > 1,99210$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alfa Scorpil. Hal ini sejalan dengan penelitian Darmadi, Suryani dan Sari (2022) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Energizer Indonesia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Energizer Indonesia. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai pada t_{hitung} variabel Kepemimpinan adalah 2,403 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,019 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,403 > 1,99210$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alfa Scorpii. Hal ini sejalan dengan penelitian Basuki dan Puspita (2018) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA Yk Madira Palembang menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu organisasi. Pemimpin memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut.

Pelatihan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai pada t_{hitung} variabel Pelatihan adalah 9,158 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_3 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,158 > 1,99210$) yang berarti bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alfa Scorpii. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurussama (2022) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat pada UPTD Puskesmas Kedaton Kabupaten Oku menunjukkan bahwa pelatihan secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan diberikannya pelatihan yang cukup dan sesuai dengan skill dan pekerjaan karyawan tentu saja karyawan akan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi, Kepemimpinan dan Pelatihan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F (simultan) juga membuktikan bahwa bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125,648 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} dicari pada tabel F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 75$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73 dengan hasil tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka hasil penelitian ini menyatakan H_4 diterima dengan kesimpulan adalah secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Alfa Scorpii. Hal ini sejalan dengan penelitian Antony S (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bintang di Batam menunjukkan kepemimpinan, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan diberikannya kompensasi yang cukup untuk karyawan dan pemimpin secara baik mengarahkan karyawan serta didukung dengan pemberian pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan tentu saja karyawan akan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompensasi, kepemimpinan, pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Nur. Wati, Indah dan Maulidiyah Amalina Rizqi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal AKMAMI*, 3 (1).
Anita, Nur. Wati, Indah dan Maulidiyah Amalina Rizqi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal AKMAMI*, 3 (1).

- Antonio S. 2007. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arikunto. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sulut Go Cabang Kawangkoan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Basuki, Rahmad dan Riska Puspita. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3 (1).
- Darmadi, Suryani, N. Lilis dan Ratna Sari. 2022. Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energizer Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA*, 2 (1).
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo, Edwin P. 2014. *Manajemen Personalialia, Edisi Keenam, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Gito Sudarma, Sudita. 2000. *Perilaku Keroganisasian. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Cetakan Ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, Kun Sri. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3 (2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. 2016. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, John M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kartono, Kartii. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Laksmiana, Danang Afif. Lopian. S.L.H.V. Joyce dan Ferdinand Tumewu. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (3).
- Latham, G.P dan Wexley, KN. 2016. *Devoloping and Training Human Resources in Organizations, Third Edition Upper Saddle River*. New Jersey: Prentice Hill.
- Manik, S., & N. S. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Riau Economic and Business Riview*, 8 (1), 32-36.
- Mejia, R., Gomez, D.B. & Balkin, R.L.C. 2004. *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nurussama. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pada UPTD Puskesmas Kedaton Kabupaten Oku. *Jurnal Adminika*, 8 (1).
- Pranata, Hendri dan Rr. Niken Purbasari. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1 (1).
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Prakti*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- S, Antony. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bintang Di Batam. *Journal of Business Studies and Management Review*, 4 (1).

- Simamora, Henry. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi. *Jurnal AGORA*, 3 (2).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahreza, Dina Sarah dan Aulia Ridha Siregar. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. *JURNAL PLANS*, 10 (1).
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wijaya, Elisa. Fauzi, Amrin dan Fajrillah. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research*, 1 (1).