

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN

Rini Astuti¹, Indah Sari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
email:¹riniastuti@umsu.ac.id,²indahsari@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square). Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% variasi variabel kinerja (Y) ditetttukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 66,6% dioengaruhi ooleh variabel lain yng tidak diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,410) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,219) > t_{tabel} (2,035)$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} (8,031) > F_{tabel} (3,29)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada prinsipnya perusahaan atau badan usaha yang diatur dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan direncanakan. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Karyawan 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 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.

Menurut Mangkunegara (2013,hal.67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013,hal.44) "pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis,dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan,kemampuan dalam mengambil keputusan.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa seperti pekerjaan yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014, hal.3) “Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/ perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai”.

PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan yang bergerak dibidang muatan *International Freight Forwarder* melayani export dan impor termasuk angkutan udara dan angkutan laut, bea cukai, kargo proyek, bisnis output dan pelayanan lainnya. PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan didirikan pada tahun 2000 bisnis output dan pelayanan lainnya. PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan didirikan pada tahun 2000 di Medan provinsi Sumatera Utara. Dalam menjalankan usahanya yang telah lebih dari 15 tahun PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan mendirikan perusahaan-perusahaan anak seperti PT. Tiga Sekawan Express, PT. AMCO Sovereign Logistic Indonesia, PT. GAC Indonesia yang berusaha di bidang pelayaran dan pengangkutan laut untuk pengangkutan barang barang petikemas yang dikirim ke luar negeri ataupun pengiriman antar pulau di Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam Juliandi dkk (2015, hal.86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (*poin-poin*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta yang jelas, serta titik-titik (*poin-poin*) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} 3,410 > t_{tabel} 2,035 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis pertama adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji t menunjukkan nilai t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 2,035 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ketiga. Kriteria pengujianya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 35-2-1 = 32$, $\alpha = 5\% = 0,05$ $F_{tabel} = 3,29$. Ketentuannya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dimana $F_{tabel} = 3,29$.

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 3,410 > t_{tabel} 2,035 dengan probabilitas sig 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hal ini didukung teori oleh Hanggraeni (2012, hal 97) pelatihan (*training*) adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Abdurrahman dkk (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di

Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 2,035 dengan probabilitas sig 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hal ini didukung teori oleh Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hal ini didukung teori oleh Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F_{hitung} 8,031 > F_{tabel} 3,29 dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan..

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.

SIMPULAN

Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan begitu juga Hasil penelitian yang dilakukan secara

simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, dkk. (2017) Analisis Pengaruh Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol 1, No 1 September.
- Hanggreini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indarti, Sri dkk. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, Volume XIII, No 2 September, Hal 164-175
- Juliandi dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Riandani, dkk. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Elnusa Di Kota Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 3, No 4. Hal 879.
- Kadarsiman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, Andreani. (2016) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol 3, No 2. Hal 37-45.