Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis
Vol. 6 No. 1 Oktober 2025
ISSN Print 2723-6056 ISSN Online 2723-6048
https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LAJU PERDANA INDAH EAST OGAN KOMERING ULU REGENCY

Alda Dian Syarita[1*], Yudha Mahrom[2], Yunita Febriani[3]
[1,2,3] *Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia*

Jurnal Artikel
Diterima: 3 September 2025; Disetujui 6 Oktober 2025
How to Cite: Syarita, A.D., Mahrom, Y., & Febriani, Y. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Kemering Ulu Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 6 (1) : 82-93
***Penulis Korespondensi**: aldadian234@gmail.com

DOI: https://10.5281/zenodo.1727466

Abstrak
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Laju Perdana Indah yang berlokasi di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Penelitian ini adalah uji asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (pelatihan dan kompensasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 92 karyawan yang bertindak sebagai responden. Pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan skema kompensasi yang adil dan menarik dapat secara langsung meningkatkan performa kerja para karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 76,7%, yang menunjukkan bahwa 76,7% dari naik-turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam pelatihan dan kompensasi.
Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract
This study was conducted to determine the effect of training and compensation on employee performance at PT. Laju Perdana Indah, located in Ogan Komering Ulu Timur Regency. The purpose of this study was to analyze the cause-and-effect relationship between the independent variables (training and compensation) and the dependent variable (employee performance). This was quantitative research by using primary data that were collected by distributing questionnaires to 92 employees who acted as respondents. All collected data were then processed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 program. The analysis results show that both training and compensation have a significant and positive effect on employee performance. This finding

indicates that improving the quality of training and implementing a fair and attractive compensation scheme can directly enhance the work performance of employees. The study found that, simultaneously, the two variables are capable of explaining the variability in employee performance. This is proven by the coefficient of determination (R2) value of 76.7%, which indicates that 76.7% of the fluctuations in employee performance can be explained by variations in training and compensation. The conclusion of this study confirms the importance of training and compensation as strategic instruments to improve and maintain employee performance at PT. Laju Perdana Indah.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen pertama dalam organisasi, di mana keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (Kosdianti & Sunardi, 2021). Kinerja menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan serta peningkatan daya saing organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Pengelolaan SDM perlu mendapatkan pelatihan serta pemberian kompensasi, juga perlu memperhatikan strategi pengembangan organisasi.

Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kesiapan karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal (Setiawan dkk., 2021). Pelatihan yang efektif bukan cuma didasari dengan materi yang relevan, tetapi ketersediaan fasilitas yang memadai, metode pelatihan yang sesuai, serta kompetensi dari pelatih yang terlibat (Cahaya dkk., 2021). Namun demikian, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional, baik berupa gaji, tunjangan, ataupun jenis penghargaan yang lain, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan (Hardoyo dkk., t.t.), sehingga manajemen pelatihan dan kompensasi yang tepat merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Namun dalam praktiknya masih terdapat perusahaan yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. PT. Laju Perdana Indah salah satunya, perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan perkebunan tebu dan pengolahan gula, yang dalam lima tahun terakhir belum mencapai target hasil panen sesuai harapan. Berdasarkan wawancara dengan manajer, target produksi minimal 10-15 ton per hektar agar perusahaan memperoleh hasil yang sesuai, namun realisasinya baru mencapai sekitar 8 ton per hektar. Hal ini menunjukkan bahwa hasil panen perusahaan masih di bawah target yang diinginkan. Produksi perusahaan selalu di bawah target walau tiap panen ada peningkatan. Ini menunjukkan ada masalah terutama di proses panen yang terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Hasil wawancara dengan karyawan dan manajer mengungkapkan bahwa rendahnya hasil panen disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pelatihan resmi, metode pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan, keterbatasan fasilitas pendukung, serta minimnya tenaga pelatih yang kompeten. Karyawan juga menyampaikan bahwa gaji, tunjangan, dan bentuk penghargaan lain yang diterima belum mencerminkan beban kerja yang mereka jalani, sehingga berpengaruh pada menurunnya motivasi dan semangat kerja. Fenomena tersebut diperkuat melalui pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. Laju Perdana Indah. Data hasil pra-riset ini menjadi dasar ketika mencari penyebab utama yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan dan hasil panen.

Tabel 1. Hasil Pra-Riset

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas yang ditetapkan perusahaan	7	23
2.	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif tanpa kesulitan	12	18
3.	Karyawan secara konsisten menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap seluruh tugasnya	13	17
4.	Karyawan merasa fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai	12	18
5.	Pelatih menggunakan metode yang variatif dan menarik	9	21
6.	Karyawan merasa metode penyampaian sesuai dengan perkembangan terbaru	15	15
7.	Gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	14	16
8.	Tunjangan yang karyawan terima sudah memadai	7	23
9.	Penghargaan yang karyawan terima sudah sesuai dengan kinerja.	11	19

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Sebagian besar karyawan belum mencapai target pekerjaan berdasarkan kuantitas yang sudah ditentukan dan masih menunjukkan keterbatasan dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Kondisi ini semakin diperburuk oleh fasilitas pelatihan yang belum memadai serta metode pelatihan yang kurang menarik dan kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan. Selain itu, terdapat indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap gaji, tunjangan, dan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, yang berkontribusi pada menurunnya motivasi dan semangat kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi adalah faktor krusial yang sangat memengaruhi kinerja. Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target kerja dan keterbatasan dalam menjalankan tanggung jawab mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kurangnya fasilitas dan metode pelatihan yang efektif berdampak negatif pada kompetensi dan motivasi kerja, sementara ketidakpuasan terhadap aspek kompensasi melemahkan semangat karyawan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan terhadap pengelolaan pelatihan dan kompensasi perlu dilakukan secara menyeluruh agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Karya Prima Medan (Ardha dkk., 2025) dan studi Review Literature: Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Tholib dkk., 2025) memiliki persamaan dalam fokus mengkaji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif dan penekanan pada peran pelatihan dan kompensasi sebagai faktor utama peningkatan kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ardha dkk. (2025) menemukan bahwa pelatihan pengembangan karir dan kompensasi yang memadai secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Temuan ini didukung oleh studi review literature Tholib dkk. (2025) yang menyimpulkan secara sistematis dari berbagai penelitian bahwa pelatihan dan kompensasi merupakan prediktor kuat untuk peningkatan kinerja.

Perbedaan terletak pada aspek variabel tambahan dan metodologi. Penelitian PT Massindo Karya Prima menyertakan pengembangan karir sebagai bagian dari variabel pelatihan, serta dilakukan di perusahaan manufaktur di Medan, sementara studi review lebih bersifat komprehensif dan sistematik dengan menganalisis hasil-hasil penelitian terdahulu. Konteks lokasi dan jenis perusahaan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih umum, karena fokus pada PT Laju Perdana Indah di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur sebagai perusahaan pengolahan gula dan perkebunan tebu, sehingga memberikan dimensi lokal dan industri yang lebih spesifik. Selain itu, penelitian ini menegaskan pengaruh langsung pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja tanpa menggunakan variabel perantara, menghasilkan analisis yang lebih sederhana dan aplikatif dibandingkan studi sebelumnya.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan hasil pekerjaan yang digapai ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek mutu atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kinerja juga menunjukkan seberapa berhasil seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu(Andayani & Hirawati, 2021). Agar bisa bekerja dengan baik, karyawan perlu punya kemampuan, tahu apa yang harus dikerjakan, dan paham bagaimana menjalankan tugasnya (Maidarti dkk., 2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain pelatihan, karena dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan (Sedarmayanti, 2020), serta kompensasi, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Harbani dkk., 2021). Selain itu, faktor lain seperti sikap mental, kepemimpinan, kesehatan, teknologi, dan iklim kerja juga turut berpengaruh. Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam (Ronald R Manurung, 2023) meliputi kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan agar dapat memperbaiki sikap, keterampilan, tingkah laku, dan kompetensi pegawai agar sesuai kebutuhan perusahaan dan

mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja (Lukman dkk., 2023). Pelatihan kerja juga dipahami sebagai proses untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kemampuan, baik selama maupun setelah menduduki suatu posisi tertentu (Dwi Lestari dkk., 2023). Selain itu, pelatihan adalah proses penyampaian keahlian, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai standar (Hasibuan & Aisyah, 2023). Oleh karena itu, pelatihan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas individu dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

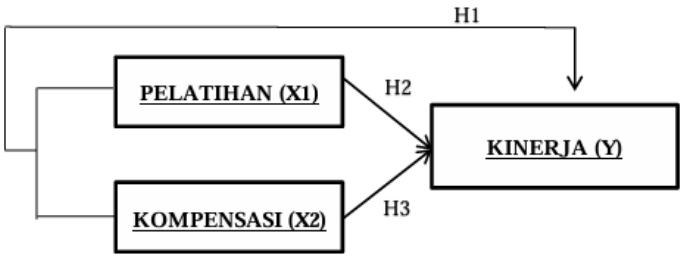
Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa komponen diantaranya instruktur, infrastruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan (Hasibuan & Aisyah, 2023). Instruktur yang kompeten berperan penting dalam menyampaikan materi yang relevan dan dibutuhkan peserta pelatihan. Infrastruktur yang memadai, termasuk akses ke sumber belajar, juga sangat mendukung efektivitas pelatihan. Selain itu, metode pelatihan harus sesuai dengan keterampilan yang ingin dikembangkan. Indikator keberhasilan pelatihan meliputi kualitas instruktur, ketersediaan infrastruktur yang mendukung, dan kesesuaian metode yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan (Ronald R Manurung, 2023). Ketiga indikator ini menjadi tolok ukur dalam menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

2.3 Kompensasi

Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kerja serta kontribusinya, bisa berbentuk tunai maupun non-tunai, dan dapat diterima secara langsung atau melalui fasilitas lainnya(Herawati dkk., t.t.). Kompensasi tidak hanya sebagai balas jasa, tapi juga bisa menjadi alat untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan SDM agar kinerjanya semakin baik. (Wandi dkk., 2022). Jadi, kompensasi bisa dipahami sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

Beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi antara lain kebijakan pemerintah, Hasil kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan, serta standar dan biaya hidup yang harus dipenuhi oleh pekerja. (Mangkunegara (Herawati dkk., 2023). Selain itu, pertimbangan lain mencakup perbandingan upah berdasarkan pendidikan dan masa kerja, kondisi pasar terkait permintaan dan persediaan tenaga kerja, serta kemampuan perusahaan dalam membayar. Indikator kompensasi menurut (Kasmir, 2019) mencakup gaji sebagai pendapatan pokok, penghargaan atas kinerja yang baik, serta tunjangan seperti asuransi, liburan, dan program pensiun yang diberikan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

H1 : Pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang disebut asosiatif, untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Laju Perdana Indah secara mendalam dan terstruktur. Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial mauun simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Contoh Item Kuesioner

Variabel	Item Kuesioner
Kinerja Karyawan	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu
	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan
Pelatihan	Saya merasa pelatihan yang saya terima meningkatkan kemampuan kerja saya
	Materi pelatihan relevan dengan tugas sehari-hari
Kompensasi	Kompensasi yang saya terima sudah adil dan memotivasi saya bekerja lebih baik
	Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai atas kinerja saya

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data sekunder didapatkan dari arsip perusahaan serta artikel-artikel relevan yang memberikan informasi terkait target pencapaian perusahaan, latar belakang sejarah perusahaan, serta susunan organisasi dan divisi-divisi yang beroperasi dalam perusahaan tersebut. Data tersebut memberikan kerangka konteks yang penting dalam memahami lingkungan kerja dan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, data primer didapatkan dari hasil wawancara bersama manager dan pekerja, serta penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan data langsung terkait persepsi dan pengalaman karyawan mengenai pelatihan dan kompensasi yang mereka terima serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Populasi dalam penelitian ini yaitu 145 pekerja tetap PT. Laju Perdana Indah. Sampel diambil menggunakan metode Probability Sampling dengan teknik Simple Random Sampling supaya setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Kriteria pengambilan sampel difokuskan pada karyawan tetap yang bekerja pada divisi harvesting dan menerima gaji tetap, Karena divisi ini berperan penting dalam proses produksi, maka menurut perhitungan rumus Slovin, jumlah sampel yang didapat adalah 92 responden.

Seluruh data dari kuesioner yang terkumpul kemudian dianalisis dengan pendekatan kualitatif yang diubah menjadi data kuantitatif menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Metode analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Metode ini membantu menilai signifikansi pengaruh secara parsial dan simultan, sekaligus mengetahui arah, besaran pengaruh, dan kemampuan prediksi model terhadap kinerja. Dengan begitu, analisis ini diharapkan memberikan gambaran menyeluruh tentang peran pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja di PT. Laju Perdana Indah.

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
α= Konstanta
b1, b2= Koefisien garis regresi variabel
X1= Pelatihan
X2= Kompensasi

Diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis dapat ditentukan dengan melakukan pengujian hipotesis . Dalam proses ini, terdapat ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, yang berarti keputusan tersebut mungkin benar atau salah serta mengandung risiko tertentu. Besar risiko tersebut diukur dengan probabilitas. Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui beberapa metode, yaitu uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan analisis koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coessicients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.176	.961		.183	.855
X1	.387	.092	.356	4.184	.000
X2	.588	.088	.567	6.662	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, dapat dirumuskan persamaan regresi, yaitu:

$$\mathbf{Y = 0,176 + 0,387X_1 + 0,588X_2}$$

Nilai konstanta 0,176 menunjukkan bahwa jika pelatihan dan kompensasi (X1 dan X2) bernilai nol, maka tingkat kinerja karyawan berada pada angka 0,176 yang tergolong rendah. Koefisien pelatihan sebesar 0,378 dengan tanda positif menandakan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu pula koefisien kompensasi yang bernilai positif 0,588 menunjukkan peningkatan kompensasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Uji t parsial dapat dilihat pada kolom t memperlihatkan nilai t_{Hitung} pelatihan 4,184 dan t_{Hitung}kompensasi 6,662, keduanya melebihi t_{Tabel} 1,662, serta signifikansi masing-masing 0,000 yang berarti keduanya berpengaruh signifikan secara individual pada kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3151.659	2	1575.830	150.660	.000
Residual	930.895	89	10.459		
Total	4082.554	91			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji F yang diperoleh adalah 150,660, jauh lebih besar dari nilai F_{Tabel} 3,099, dengan signifikansi 0,000 (<0,05), membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R	Adjusted	Std.Error

		Square	R Square	of the Estimate
1	.879	.772	.767	3.23411

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,767 menunjukkan bahwa 76,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi, sementara sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan nilai F-hitung (150,660) jauh di atas F-tabel (3,099) dan signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,767 menunjukkan bahwa 76,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Temuan ini juga mendukung temuan dari penelitian Ardha dkk. (2025) dan studi Tholib dkk. (2025), yang juga menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan dan kompensasi merupakan kombinasi yang kuat untuk memajukan kinerja karyawan. Dalam PT. Laju Perdana Indah, temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai target sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diberikan dan sistem kompensasi yang diterapkan, serta menegaskan kembali relevansi dan pentingnya kedua faktor ini di lingkungan kerja yang berbeda.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Laju Perdana Indah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,378 dan hasil uji t parsial dengan nilai t-hitung (4,184) lebih besar dari t-tabel (1,662) serta signifikansi 0,000 (<0,05). Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardha dkk. (2025) di PT Massindo Karya Prima Medan dan juga sejalan dengan studi review literature oleh Tholib dkk. (2025). Kedua studi tersebut juga menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara spesifik, penelitian ini menegaskan bahwa program pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja kerja mereka. Perusahaan perlu fokus meningkatkan kualitas pelatihan secara berkelanjutan, meliputi fasilitas, metode, dan pelatih agar karyawan makin mampu bekerja optimal dan hasil kinerja pun meningkat signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,588 dan hasil uji t parsial dengan nilai t-hitung (6,662) lebih besar dari t-tabel (1,662) serta signifikansi 0,000 (<0,05). Temuan ini mendukung hasil dari penelitian Ardha dkk. (2025) dan juga konsisten dengan temuan Tholib dkk. (2025). Baik dalam konteks perusahaan manufaktur maupun tinjauan literatur, kompensasi selalu menjadi faktor penting yang

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa sistem kompensasi yang adil dan memadai, termasuk penghargaan atas kinerja, dapat memicu semangat dan loyalitas karyawan untuk mendorong mereka untuk mencapai target yang ditetapkan.Perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang transparan, layak, dan lengkap (gaji, tunjangan, penghargaan) sebagai strategi utama memperbaiki kinerja. Sistem ini juga menciptakan lingkungan kerja harmonis serta memudahkan manajemen dalam membina karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan: (1) Ada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. (2) Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. (3) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dikemukan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Karyawan PT. Laju Perdana Indah diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kuantitas kerja, menjalankan tanggung jawab dengan penuh, serta melaksanakan tugas tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan. Kerja sama antar rekan juga perlu diperbaiki agar pencapaian target lebih efektif. (2) PT. Laju Perdana Indah diharapkan memperkuat pelatihan kerja dengan memperbaiki infrastruktur pelatihan, meningkatkan kualitas instruktur, dan mengadopsi metode pelatihan yang lebih efektif. Hal ini akan membantu karyawan mengembangkan kompetensi dan memenuhi kebutuhan perusahaan. (3) Kompensasi di PT. Laju Perdana Indah perlu menjadi perhatian utama, terutama terkait gaji, tunjangan, dan insentif yang adil dan kompetitif. Dengan adanya pemahaman dan penerapan kompensasi yang baik, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dengan menambahkan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi, menggunakan sampel lebih besar dan menggunakan metodologi gabungan (kuantitatif dan kualitatif), mengevaluasi kualitas pelatihan dan sistem kompensasi secara lebih rinci, termasuk aspek keadilan dan efektivitas.

Daftar Pustaka

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 11. https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982

Ardha, N. A., Ario, F., & Daulay, M. T. (2025). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Karya Prima Medan.

Cahaya, alda dian, Ramadhani, diah ayu, Wijiningrum, anjani, & Swasti, F. F. (2021). Analisis

pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. YUME: Journal of Management.

Dwi Lestari, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 3(3), 01–14. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592

Harbani, P., Sari, S., & Alwi, Muh. R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Biro Inventory Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Journal of Business Administration (JBA), 1(1), 49. https://doi.org/10.31963/jba.v1i1.2679

Hardoyo, M. L. H., Lataruva, E., & Adielyani, D. (t.t.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tunas Farm Kopeng Kabupaten Semarang).

Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. Jurnal Minfo Polgan, 12(2), 2115–2120. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167

Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (t.t.). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN. 11.

Kalsum, U., Permana, A., Hidayat, R., Kosim, B., Muslimin, A., & Fitria, P. (2025). Analisis Peran Volume Usaha Dan Jumlah Anggota Dalam Menentukan Perolehan Shu Koperasi. https://doi.org/10.5281/ZENODO.15487756

Kasmir. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik) (1 ed., Vol. 5). Rajawali Pers.

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA PIRANTI PERKASA DI KOTA TANGERANG. Jurnal Arastirma, 1(1). https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070

Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(2), 1007–1017. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Jurnal Manajemen, 16(1).

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Ronald R Manurung. (2023). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Through the Work Motivation at Head Office of PT. Permodalan Nasional Madani. Formosa Journal of Sustainable Research, 2(8), 1775–1792. https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5341

Sedarmayanti. (2020). Membangun sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance. Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja.

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 1(2), 186–195. https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan

Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Tholib, S., Sersanti, F., & Radita, V. (2025). REVIEW LITERATURE: PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 6.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. Journal of Management and Business Review, 19(1), 80–91. https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235