

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG PRODUKSI PT TFG TRAVELING ASIA

Mohammad Havid¹, Mahendro Sumardjo^{2*},

¹*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, mohammad.havid@upnvj.ac.id*

²*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, mahendro@upnvj.ac.id*

Penulis Korespondensi*

Abstrak

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT TFG Traveling Asia baik secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tingkat R2 dengan sampel berjumlah 50 karyawan yang didapat melalui teknik sampling jenuh. Data didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan *google form*. Teknik analisis yang diterapkan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan bantuan alat uji statistik *SMARTPLS 3.2.9*. Sedangkan uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t menggunakan tingkat signifikansi 5% (0.05). Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, WORK COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION FIELD OF PT TFG TRAVELING ASIA

Abstract

This research is a quantitative research which intends to find out and prove whether there is a partial influence between work, work compensation, and work motivation on the performance of the production department at PT TFG Traveling Asia. The population in this study is R2 level employees with a sample of 50 employees obtained through saturated sampling technique. Data obtained through the distribution of questionnaires with google form. The analytical technique applied in this research is descriptive analysis technique and inferential analysis using the statistical test tool SMARTPLS 3.2.9. Meanwhile, the hypothesis test is t test using a significance level of 5% (0.05). The results of this study indicate (1) job training has a positive and significant effect on employee performance; (2) work compensation has a positive and significant effect on employee performance; (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance;

Keywords: job training, work compensation, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen didefinisikan selaku manajemen ataupun prosedur gimana mengelola suatu buat menggapai tujuan yang diresmikan. Sumber daya manusia merupakan orang yang berkontribusi dalam perusahaan atau organisasi akan tetapi terminologi Sumber Daya Manusia dari satu ahli ke ahli yang lain tipe yang berbeda. Sebagian pakar menekankan definisi Sumber Daya Manusia aktivitas yang memiliki fokus pada suatu tenaga kerja baik bawahan hingga atasan. Sumber daya manusia merupakan individu yang dapat memberikan kontribusi dengan cara menggerakkan suatu organisasi, perusahaan atau institusi. Apabila sumber daya manusia dilatih dan dikembangkan dengan baik dan sesuai kemampuannya, maka sumber daya manusia ini akan menjadi aset bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sesuatu orang yang bisa membagikan donasi dengan metode menggerakkan sesuatu organisasi, industri ataupun institusi. Apabila sumber daya manusia dilatih serta dibesarkan dengan baik serta cocok kemampuannya, hingga sumber daya manusia ini hendak jadi peninggalan untuk industri. Dengan terdapatnya sumber daya manusia jadi salah satu aspek yang sangat berarti buat ikut serta pada sesuatu organisasi, industri ataupun institusi. Sumber daya manusia dapat jadi kemampuan buat keberhasilan serta pencapaian tujuan. Kedudukan sumber daya manusia bisa membagikan keberhasilan untuk industri ataupun lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia diharapkan buat mempunyai keahlian serta loyalitas besar buat menolong tempat kerjanya dalam menggapai sesuatu tujuan. Masing – masing sumber daya manusia mempunyai donasi serta pengaruh yang berbeda – beda cocok dengan kedudukannya.

Sumber daya manusia menyangkut seluruh aspek tentang bagaimana orang bekerja serta dikelola dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia wajib diperhatikan dengan baik supaya sumber daya manusia terencana. Sebab sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik serta efisien apabila dibesarkan serta didorong dengan perihal – perihal yang baik. Perihal ini mencakup pengembangan karir terhadap karyawan, pemberian motivasi terhadap karyawan, pelatihan terhadap karyawan, serta bermacam berbagai yang lain.

Kinerja adalah serangkaian proses dimana manajemen sumber daya manusia mampu meyakinkan aktivitas dan output karyawan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah inti untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi. Konsistensi profitabilitas perusahaan tergantung pada keberhasilan pelaksanaan tugas karyawannya. Kinerja Karyawan menurut Indrasari (Indrasari, 2017) menarangkan kalau kinerja karyawan merupakan keahlian karyawan dan perbuatan yang dihasilkan dalam suasana tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan oleh tiap pekerja supaya optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

PT TFG Traveling Asia merupakan salah satu perusahaan yang beraktivitas pada bidang konveksi. Sejak pendiriannya hingga sampai detik ini, PT TFG Traveling Asia telah mampu memposisikan diri mereka dengan reputasi dan citra perusahaan yang baik. Perkembangan dunia bisnis dan dunia industri Indonesia semakin banyak dan berkembang. Hal ini juga tentu saja didukung faktor perekonomian yang semakin membaik. Akan tetapi dalam dua tahun belakangan terjadi fenomena penyebaran virus COVID 19 yang menjarah ke seluruh dunia termasuk negara Indonesia. Dimasa pandemi COVID 19 ini semua perusahaan terkena dampaknya dalam dunia bisnis khususnya dunia pariwisata.

Dengan diberlakukannya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat atau biasa dikenal dengan sebutan (PPKM) ini merupakan peraturan yang mewajibkan masyarakat untuk melakukan kegiatan sepenuhnya dari dalam rumah dan keluar rumah hanya seperlunya saja. Hal ini membuat perusahaan – perusahaan yang bergerak dibidang konveksi sangat terkena dampaknya dengan mengalami penurunan produksi barangnya karena hampir sebagian besar karyawannya dirumahkan karena adanya pemberlakuan PPKM. Salah satu perusahaan konveksi yang terdampaknya yaitu PT TFG Traveling Asia. Di saat masa pandemi pihak manajemen berupaya untuk mempertahankan barang yang di produksinya setiap hari karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut diwajibkan masuk minimal 50% dari keseluruhan jumlah karyawan. Namun, karena banyaknya beban produksi dan keterbatasan karyawan membuat proses produksi menjadi tidak efektif sepenuhnya, hal ini menyebabkan banyaknya barang *reject* pada saat proses produksi karena kurangnya jumlah karyawan yang hadir di perusahaan dan juga penurunan jumlah produksi tas yang dibuat oleh perusahaan pun ikut menurun.

Kondisi demikian harus diterima para karyawan PT TFG Traveling Asia selama pandemi berlangsung. Mengingat jumlah karyawan yang hadir hanya diperkenankan 50% dari jumlah seharusnya membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 3 orang karena pembatasan kehadiran, pekerjaan tersebut hanya dikerjakan oleh 2 orang karyawan saja. Akibatnya hasil kerja mereka menjadi kurang bagus ketika dievaluasi oleh pihak manajemen SDM. Pihak Manajemen SDM sangat menyayangkan penurunan kinerja dari karyawan, mereka yang sebelum masa pandemi COVID 19 selalu bekerja sesuai deadline setelah pandemi karena jumlah karyawan yang hadir di perusahaan tidak sesuai dengan jumlah seharusnya kinerja dari karyawan menjadi lebih menurun.

Tabel 1 Data Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan

No	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
			Ya		Tidak	
1	Apakah karyawan mampu mencapai target yang ditentukan	13	4	30.80%	9	69.20%
2	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	3	23.10%	10	76.90%
3	Apakah karyawan menjaling kerjasama dengan baik	13	2	15.40%	11	84.60%
Total			23.10%		76.90%	

Sumber: data diolah

Berdasarkan diatas, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT TFG Traveling Asia yang menyatakan bahwa rata rata 76.90% menjawab tidak yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT TFG Traveling Asia tidak memenuhi target kinerja yang ditentukan perusahaan PT TFG Traveling Asia sedangkan 23.10% baru memenuhi target kinerja yang ditentukan perusahaan PT TFG Traveling Asia. Kinerja yang belum memenuhi target ini salah satunya di karenakan kurangnya pelatihan.

Pelatihan merupakan rancangan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka optimalisasi pengetahuan, pemahaman dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan lapangan

kerja saat ini dari organisasi penyelenggara pelatihan tingkat tinggi yang dapat mencapai keuntungan tiga kali lipat dibandingkan pesaing. Faktanya, banyak organisasi yang harus menghadapi masalah kesenjangan kebutuhan kualifikasi tenaga kerja yaitu kemajuan tenaga kerja dan keahlian tenaga kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi. Untuk mengatasi masalah kesenjangan ini diperlukan metode yang dapat dilakukan oleh organisasi. Salah satu metode yang dapat dilakukan yaitu pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi kepada anggotanya dilakukan dengan harapan organisasi mendapatkan kedua kualifikasi yang telah disebutkan pada anggotanya atau paling tidak mendekati kualifikasi yang diinginkan.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia dalam memproduksi barangnya masih terdapat banyaknya produksi barang yang gagal di produksi atau barang *reject* disebabkan kurangnya atau minimnya pelatihan yang dilakukan di perusahaan tersebut sehingga pelatihan kerja dapat dikaji lebih lanjut. Lalu belum maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan tidak adanya pelatihan kerja yang dapat memperbaharui pengetahuan serta keterampilan karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya saat ini. PT TFG Traveling Asia hanya memberikan pelatihan pada karyawan baru berupa orientasi persiapan kerja (OPK). Apabila karyawan tidak dibekali dengan update berbentuk pengetahuan serta keahlian hingga hendak berakibat pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Bersumber pada hasil pra survey yang periset jalani terhadap 13 orang responden di PT TFG Traveling Asia, bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2 Data Jumlah Produksi dan Barang *Reject* Tahun 2020 - 2021

Tahun	Jumlah Produksi	maksimal barang <i>reject</i>	Jumlah Barang <i>Reject</i>	Presentase Branag <i>Reject</i>
2020	25100	2%	1511	6%
2021	27500		1123	4%
Total			2634	5%

Sumber: PT TFG Traveling Asia 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari keseluruhan total barang *reject* mencapai 2634 buah dengan persentase sebesar 5% yang mana masih diatas angka maksimal barang *reject* yaitu 2%. ini berarti perusahaan masih perlu melakukan dan memfasilitasi karyawan yang membutuhkan pelatihan dalam membuat atau menjahit tas karena menurunnya kualitas barang akan sangat berpengaruh terhadap daya beli konsumen. Jika barang yang diterima konsumen tidak sesuai dengan ekspektasinya maka konsumen bisa mencari perusahaan sejenis yang menawarkan barang lebih bagus. Maka, pelatihan masih sangat diperlukan di perusahaan tersebut untuk mengurangi barang gagal prodksi atau barang *reject*. Jika ingin memenuhi target produksi pihak perusahaan harus memberikan kompensasi atau insentif terhadap karyawan PT TFG Traveling Asia.

Bersumber pada hasil pra survey yang sudah dilakukan kepada karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia melaporkan kalau terdapat kasus pada kompensasi pada karyawan kantor. Dimana banyak karyawan kantor yang merasa kurang memperoleh kompensasi atas hasil kerja yang telah dicoba. Semacam pendapatan yang diberikan tidak sanggup buat penuhi kebutuhan keluarga tunjangan yang telat diberikan oleh kantor dan tidak dibekali asuransi buat karyawan karyawan yang bekerja di industri tersebut sehingga karyawan merasa kurang nyaman serta aman dalam bekerja. Bersumber pada hasil pra survey yang dicoba terhdap 13 responden, bisa dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 3 Data Hasil Prasurvey Kompensasi Kerja

No	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
			Ya		Tidak	
1	Apakah gaji memenuhi kebutuhan keluarga	13	6	42.80%	7	53.80%
2	Apakah insentif yang diterima membantu kesejahteraan	13	5	38.50%	8	51.50%
3	Apakah tunjangan diterima sesuai jabatan	13	4	30.80%	9	69.20%
Total			37.40%		62.60%	

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kompensasi kerja yang di berikan PT TFG Traveling Asia yang menyatakan bahwa rata rata 62.60% menjawab tidak yang berarti bahwa kompensasi kerja pada PT TFG Traveling Asia tidak sesuai dengan kebutuhan para karyawan perusahaan PT TFG Traveling Asia sedangkan 37.40% yang menjawab ya yang berarti hanya sedikit kompensasi yang baru memenuhi kebutuhan karyawan PT TFG Traveling Asia. Motivasi kerja pula ialah ukuran yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja dapat dimaksud selaku kekuatan yang dipunyai seorang yang bisa tingkatkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu aktivitas. Motivasi Kerja dapat bersumber dari dalam diri orang itu sendiri ataupun dari luar orang.

Bersumber pada hasil pra survey yang dicoba terhadap karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia melaporkan kalau terdapat kasus pada motivasi kerja yang dipunyai oleh karyawan kantor. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dinilai rendah. Banyak karyawan yang belum merasakan kalau pemberian motivasi kerja belum sanggup penuhi kebutuhan raga kemudian tidak terdapatnya jaminan keselamatan yang diterima oleh karyawan membuat bermalas malasan sehingga banyak karyawan yang telat masuk kantor. Tidak cuma itu, banyak karyawan yang masih malas mengerjakan tugasnya. Karyawan yang malas tidak berganti serta dapat terus semacam itu sebab minimnya motivasi dari diri sendiri serta atasan. Di masa pandemi ini pula membuat motivasi kerja karyawan turun sebab kekhawatiran hendak terserang virus covid- 19.

Tabel 4 Data Hasil Prasurvey Motivasi Kerja

No	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
			Ya		Tidak	
1	Apakah pemberian motivasi mampu memenuhi kebutuhan fisik karyawan	13	6	42.80%	7	53.80%

2	Apakah jaminan keselamatan kerja yang diterima memenuhi kebutuhan karyawan akan rasa aman	13	3	23.10%	10	76.90%
3	Apakah terjalin hubungan yang baik antar karyawan	13	7	53.80%	6	42.80%
Total				39.90%		60.10%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang di berikan PT TFG Traveling Asia yang menyatakan bahwa rata rata 60.10% menjawab tidak yang berarti bahwa motivasi kerja pada PT TFG Traveling Asia belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan PT TFG Traveling Asia sedangkan 39.90% yang menjawab ya yang berarti hanya sedikit karyawa yang merasa termotivasi pada perusahaan PT TFG Traveling Asia hal ini dikarenakan masih terdapat indikator yang mendapat nilai mengenai kompensasi dengan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti mengenai kebutuhan fisik yang diterima karyawan, kebutuhan rasa aman dan nyaman, dan kebutuhan sosial yang diterima oleh karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfiah & Riyanto, 2019) melaporkan kalau pelatihan memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwasanya pelatihan dan kinerja pegawai memiliki grafik berbanding lurus yang artinya bila pelatihan bertambah hingga kinerja pegawai pula hendak bertambah sebesar 0, 324. sebaliknya riset yang dicoba oleh (Humaira et al., 2020) membuktikan kalau nilai t buat variabel pelatihan menandakan kalau pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dicoba oleh (Purba & Sudibjo, 2020) menampilkan kalau nilai signifikansi area kerja terhadap kinerja karyawan yang menandakan kalau kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dalam riset ini merupakan signifikan. Dalam peleitian tentang motivasi kerja yang telah dicoba oleh (Wulandari et al., 2021). Menampilkan kalau nilai signifikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi yang positif.

Berdasarkan *research gap* yang telah ditemukan dan dijelaskan maka terdapat permasalahan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada bagian produksi PT TFG Traveling Asia “.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Dessler, 2020) sumber daya manusia adalah bekerja sebagai bagian dari tim untuk mencapai tujuan organisasi dan mengawasi pelaksanaan lima fungsi inti manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, memimpin, dan mengatur. Fungsi-fungsi ini, secara bersamasama, terdiri dari proses manajemen. Menurut (Robbins, 2016) Manajemen sumber daya manusia sangat penting karena tiga alasan. Pertama, proses merupakan keunggulan kompetitif yang penting. Kedua, proses merupakan bagian penting dari strategi perusahaan. Akhirnya, bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Suhariadi, 2013) mengeukanakan bahwa fungsi besar manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 4 fungsi, yaitu pembentukan, pengembangan, motivasi,

pemeliharaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bukit et al.,(Bukit et al. 2017) Menarangkan kalau kinerja merupakan imbalan atas tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja ataupun manajer; kinerja pula didefinisikan selaku hasil yang dicapai oleh sesuatu aktivitas yang dicoba dalam jangka waktu tertentu; kinerja merupakan keahlian sesuatu organisasi buat menggapai tujuannya lewat efisiensi pemakaian sumber energi. Menurut Suhardi (Suhardi, 2018), mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil dari pelaksanaan sebuah kegiatan atau aktivitas dalam periode yang ditentukan. Menurut (Indrasari, 2017) indikator kinerja dibagi menjadi beberapa bagian yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, kehadiran dan kerja sama

Pelatihan Kerja

Menurut (Sumardjo & Priansa 2018) menyatakan bahwasanya ‘pelatihan merupakan suatu usaha yang diadakan guna adanya perkembangan keterampilan dan kemampuan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi’. Menurut (Pandey, 2020) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah sistem yang integrative dengan durasi relative singkat guna memberi karyawan keterampilan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau pekerjaan yang ditanggung oleh para karyawan sehingga dengan adanya pelatihan memungkinkan karyawan untuk mengeksekusi target kerja yang perlu dicapai. Adapun indikator pelatihan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu, tujuan pelatihan, pelatih/instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan.

Kompensasi Kerja

Menurut (Mondy & Martocchio 2016) Kompensasi ialah suatu imbalan yang diterima oleh para karyawan selaku balas jasa yang telah diberikan karyawan buat industri. Menurut (Munajah, 2019) kompensasi merupakan sesuatu wujud imbalan ataupun penghargaan yang diberikan kepada seseorang karyawan sehabis karyawan tersebut menuntaskan tugas cocok yang ditargetkan oleh industri. Menurut (Armstrong & Stephens, 2009) ada beberapa Langkah untuk mengukur indikator kompensasi kerja, yaitu, keadilan, kesetaraan, konsistensi dan transparasi.

Motivasi Kerja

Menurut (Bratton, 2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan karyawan untuk memilih alasan, sebarapa banyak usaha yang dilakukan karyawan serta berapa lama menjalankan usaha dalam melaksanakan atau mnjalankan suatu pekerjaannya. Menurut (Jhons & Saks, 2017) motivasi kerja adalah sebuah dorongan untuk membuat sejauhmana usaha dan upaya karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan dirinya. Untuk melihat seberapa besar karyawan termotivasi maka dapat dilihat dari indikator-indikator menurut (Afandi, 2017) yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan dorongan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis data berupa data kuantitatif. Menurut Sitoyo & Sodik (2015, hlm. 17) kuantitatif adalah penelitian yang dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya memiliki spesifikasi secara terstruktur, terencana dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bidang produksi PT TFG Traveling Asia dengan jumlah 50 orang. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap karyawan bidang produksi karena karyawan tersebut memiliki peran dan praktik kerja yang paling banyak dan diduga bahwa memiliki permasalahan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Teknik sampling jenuh

merupakan seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017 hlm. 85). Menurut Arikunto (2010, hlm. 112) jika jumlah populasi dibawah 100, jumlah sampel yang digunakan yaitu secara keseluruhan. Sehingga sampel yang digunakan peneliti yaitu 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui dan mengambil keputusan menerima atau tidak suatu hipotesis. uji hipotesis di penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan uji t . Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada objek yang diteliti. Berikut ini merupakan nilai uji t yang didapat dari *SmartPLS 3.2.9*:

Tabel 5 Tabel Hasil Uji t

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Pelatihan Kerja (X1) ->Kinerja Pegawai (Y)	0.348	2.043	0.042
Kompensasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.582	3.094	0.002
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.137	2.387	0.017

Dalam penelitian ini nilai t tabel yaitu 1,99045 yang didapatkan melalui rumus dari (Sugiyono, 2017 hlm.195) yaitu $df = N-1$ atau $df = 80 - 1 = 79$, dengan tingkat penerimaan 0,050. Melalui hasil uji t yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dari pengujian variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan seperti itu karena variabel pelatihan kerja memiliki nilai original sample positif yaitu sebesar 0,348. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel tersebut yaitu melihat nilai t statistik yang menemukan bahwa t hitung 2,043 > t tabel 1,99045. Kemudian nilai P Values dikatakan signifikan apabila memiliki nilai < 0,050. Sesuai tabel IV.18, P Values menunjukkan nilai 0,042 > 0,050 yang berarti hasil dari nilai tersebut signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

Melalui hasil uji t yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif dari pengujian variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena variabel kompensasi kerja memiliki nilai original sample positif yaitu 0,582. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel tersebut yaitu melihat nilai t statistik yang menunjukkan bahwa t hitung 3,049 > t tabel 1,99045. Kemudian nilai P Values dikatakan signifikan apabila memiliki nilai < 0,050. Sesuai tabel IV.18, P Values menunjukkan nilai 0,002 > 0,050 yang memiliki arti hasil tersebut signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Melalui hasil uji t yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif dari pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

dapat dikatakan seperti itu karena variabel motivasi kerja memiliki nilai original sample positif yaitu sebesar 0,137. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari variabel tersebut dengan cara melihat nilai t statistik yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,99045$. Kemudian nilai P Values dikatakan signifikan apabila memiliki nilai $< 0,050$. Sesuai tabel IV.18, P Values menunjukkan nilai $0,017 > 0,050$ yang memiliki arti hasil tersebut signifikan. Maka dapat disimpulkan H3 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan variabel yang diteliti PT TFG Traveling Asia dengan menggunakan alat *SmartPLS 3.2.9*. Maka pembahasan dari hasil data yang sudah diolah dan didapatkan yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang sudah dilakukan didapati hasil uji hipotesis yang menunjukkan pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan PT TFG Traveling Asia. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample yaitu sebesar 0,348. Kemudian uji t statistik dari variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 1,99045$ yang menandakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja memiliki angka $0,042 < 0,05$ yang berarti pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel pertama dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja (X1), dari pengujian yang telah dilakukan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dengan nilai koefisien pengaruh yaitu 0.348. Jadi dapat ditarik kesimpulan yaitu pelatihan kerja yang diberikan oleh PT TFG Traveling Asia dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan melalui indikator tujuan pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan. Para karyawan akan merasa bahwa diadakannya pelatihan akan menghasilkan kinerja karyawan semakin baik untuk karyawan PT TFG Traveling Asia, mereka merasa dapat bekerja dengan lebih baik lagi jika diadakannya pelatihan di PT TFG Traveling Asia.

Terdapat persamaan dengan hasil- hasil penelitian terdahulu yang hasilnya serupa yaitu penelitian (Angerreni, 2018) dan (Yusnandar et al., 2020) terdapat kesamaan dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan kompensasi kerja memiliki hubungan positif dan kuat pada kinerja karyawan PT TFG Traveling Asia. Diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0,528. Kemudian uji t statistik dari variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,094 > t_{tabel} 1,99045$ yang menandakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel kompensasi kerja mempunyai angka $0,002 < 0,05$ yang berarti kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua yaitu kompensasi kerja (X2), dari pengujian yang telah dilakukan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dengan nilai koefisien pengaruh yaitu 0.528. Jadi dapat ditarik kesimpulan yaitu kompensasi yang diberikan oleh PT TFG Traveling Asia dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan melalui indikator keadilan, kestrataan, konsistensi dan transparansi. Para karyawan merasa telah diberikan keadilan berupa upah yang diberikan sesuai

dengan kinerja yang mereka hasilkan untuk PT TFG Traveling Asia, mereka merasa tidak dibeda-bedakan satu sama lain mendapat hak yang sama sesuai jabatan masing-masing, karyawan menilai perusahaan cukup konsistensi ketepatan waktu saat pemberian kompensasi. Transparansi untuk perhitungan gaji yang telah menjadi hak karyawan membuat karyawan nyaman bekerja di PT TFG Traveling Asia.

Terdapat persamaan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang hasilnya serupa yaitu penelitian (Dwianto & Purnamasari, 2019) dan (Saluy & Treshia, 2018) terdapat kesamaan dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan positif dan kuat terhadap kinerja karyawan PT TFG Traveling Asia. Diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0,137. Kemudian uji t statistik dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,99045$ yang berarti lingkungan kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya variabel lingkungan kerja mempunyai angka $0,017 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel terakhir yaitu motivasi kerja (X3), dari pengujian yang telah dilakukan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dengan nilai koefisien pengaruh yaitu 0.137. Jadi dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja yang diberikan oleh PT TFG Traveling Asia dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan melalui indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Para karyawan merasa setiap gaji dan bonus yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa aman dan nyaman dapat bekerja untuk PT TFG Traveling Asia. Hubungan harmonis dan sikap kekeluargaan terjalin erat di PT TFG Traveling Asia. Karyawan mendapatkan penghargaan yang sesuai atas capaian prestasi mereka. Serta kesempatan yang diberikan perusahaan berupa promosi jabatan bagi karyawan yang layak untuk naik jabatan.

Terdapat persamaan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang hasilnya serupa yaitu penelitian (Susanto, 2019) dan (Yanuari, 2019) terdapat kesamaan didalam penelitian tersebut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja baik yang diberikan kepada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, karena karyawan didorong secara tidak langsung untuk bekerja maksimal demi kemajuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang sudah dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.2.9* dapat diketahui kesimpulannya yaitu Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT TFG Traveling Asia. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki pelatihan kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik di organisasi tersebut. Kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT TFG Traveling Asia. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki Kompensasi kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik di organisasi

tersebut. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT TFG Traveling Asia. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik di organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). *The Effect of Compensation , Work Environment and Training on Employees ' Performance of Politeknik LP3I Jakarta*. 4(5), 947–955.
- Angerreni, N. W. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 10*.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bratton, J. (2020). *Work and Organizational Behaviour Fourth Edition*. Red Globe Press.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*. Zahir Publishing.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 2 No 2*.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3)*, 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan : tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2017). *Organizational behaviour: Understanding and managing life at work*. Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, W. R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Munajah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Pandey, D. D. L. (2020). *Expected Training Benefits and Employee Commitment: A Study of The Nepalese Service Sector*. Ashok Yakkaldevi.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). *The Effects Analysis of Transformational Leadership , Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT . Sago Nauli*. 1606–1617.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Sitoyo, S., & Sodik, A. (2018). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayub (ed.)). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Gava Media.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia : Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA. *AGORA, Vol. 7, No.*
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3)*, 3294–3311.
- Yanuari, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *BASKARA, Vol 2, No.*
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora, 4*.