

ANALISIS PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGARAKSA SATRIA TBK JEMBER

Elza Kurnia Dewi, Trias Setyowati, Yusron Rozzaid

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : trias@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini pelatihan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Tiga Raksa satria Tbk Jember yang memiliki jumlah populasi 59 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of three variables, namely training, competence, and compensation for employee performance. The hypothesis in this study is training, competence, and compensation affect the performance of employees simultaneously or partially. The object of this research is employees of PT. Tiga Raksa satria Tbk Jember which has a population of 59 respondents using census techniques. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes the validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). The results showed that training, competence, and compensation simultaneously affected employee performance and training, competence, and compensation partially had a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Competence, Compensation, and Employee Performance

2. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi pengetahuan, keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai

atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

Pentingnya pengelolaan pelatihan, kompetensi, dan kompensasi merupakan salah satu alat penelitian yang dilakukan oleh Rahinnaya (2016) untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja karyawan akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, karena para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan harus mengkaji ulang terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008).

PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember adalah salah satu perusahaan distributor yang berada di kota Jember yang bergerak sebagai agen distribusi

produk seperti Sari Husada (SGM), Nutricia (Nutrilon), AB Food (Ovaltine), Mars Indonesia (Snickers), Yupi (Gummy Candies), Cip (Sardines), Simba (Cereals), Colgate (toots Paste), Kimberly Clark (kotex), DSG (Popok Bayi). Selain sebagai agen distribusi, PT. Tigaraksa Satria Tbk juga memiliki produk yang diproduksi sendiri yaitu susu SGM. Dalam menjalankan usahannya tersebut PT. Tigaraksa Tbk Jember memiliki suatu bagian yang bertanggungjawab secara keseluruhan terhadap perdistribusian yang dinamakan *Central Warehouse Organization*. Pada bagian ini karyawan dituntut untuk mampu memenuhi target produksi dan harapan pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti produk yang berkualitas dan layak pakai serta mampu memenuhi kecepatan dan ketepatan waktu dalam pemenuhan ketersediaan produk di pasar. Namun kinerja PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember mengalami penurunan selama tahun 2016 hingga tahun 2018. Dugaan terhadap aspek pelatihan, kompetensi dan kompensasi kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Penjualan Barang PT. Tigaraksa Satria
Tbk Jember Tahun 2016

Nama Produk	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Retur Pengembalian (Unit)	Keterangan
Sari Husada (SGM)	417.621.628	417.600.002	21.626	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Nutricia (Nutrilon)	111.441.004	111.391.275	19.769	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
AB Food (Ovaltine)	36.236.667	36.163.895	159.845	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Mars Indonesia (Snickers)	13.602.697	13.496.354	106.343	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Yupi (Gummy Candies)	23.273.658	23.123.698	149.960	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Cip (Sardines)	17.132.279	16.973.230.	159.045	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Simba (Cereals)	63.749.114	63.591.287	157.729	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa

Colgate (toots Paste)	2.014.588	1.979.878	34.710	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Kimberly Clark (kotex)	2.941.988	2.807.387	134.151	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
DSG (Popok Bayi)	336.811.019	336.756.289	54.735	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Total	1.001.271.915	1.023.803.295	997.917	

Sumber : PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember

Tabel 1.2
Data Penjualan Barang PT. Tigaraksa Satria
Tbk Jember Tahun 2017

Nama Produk	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Retur Pengembalian (Unit)	Keterangan
Sari Husada (SGM)	634.148.478	634.104.654	43.818	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Nutricia (Nutrilon)	125.346.522	125.316.984	29.538	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
AB Food (Ovaltine)	39.792.121	39.163.895	198.497	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Mars Indonesia (Snickers)	15.711.009	15.593.629	124.774	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Yupi (Gummy Candies)	25.100.598	24.963.589	137.009	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Cip (Sardines)	19.329.049	19.163.594	165.455	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Simba (Cereals)	65.591.007	65.419.999	171.008	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Colgate (toots Paste)	3.111.237	3.069.539	41.702	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Kimberly Clark (kotex)	3.751.728	3.596.539	155.490	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
DSG (Popok Bayi)	405.912	405.833.250	78.972	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Total	1.337.793.374	1.211.457.022	1.146.763	

Sumber : PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember

Tabel 1.3
Data Penjualan Barang PT. Tigaraksa Satria
Tbk Jember Tahun 2018

Nama Produk	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Retur Pengembalian (Unit)	Keterangan
Sari Husada (SGM)	734.941.539	734.886.325	55.214	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Nutricia (Nutrilon)	148.405.821	148.365.923	39.898	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
AB Food (Ovaltine)	42.550.041	42.298.956	251.085	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Mars Indonesia (Snickers)	18.071.123	17.975.952	135.171	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Yupi (Gummy Candies)	27.321.479	27.146.325	175.153	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Cip (Sardines)	22.709.879	22.526.325	183.554	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Simba (Cereals)	67.691.332	67.499.329	192.003	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Colgate (toots Paste)	3.921.237	3.845.632	75.605	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Kimberly Clark (kotex)	4.591.127	4.405.823	185.304	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
DSG (Popok Bayi)	591.139.231	591.046.595	92.636	Kemasan Rusak dan Kadaluarsa
Total	1.661.242.809	1.659.957.188	1.385.673	

Sumber : PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa selama tahun 2016 hingga tahun 2018 jumlah permintaan barang-barang yang dikirim meningkat atas permintaan pasar, namun jumlah barang yang dikembalikan (retur) atas barang yang telah dikirim tersebut juga meningkat dengan karakteristik kemasan barang yang rusak dan kadaluarsa. Pada tahun 2016 target penjualan sebesar 1.001.271.915 unit barang namun penjualan yang terealisasi hanya 1.023.803.259 unit barang, dan retur barang sebanyak 997.917 unit dengan alasan rusak dan kadaluarsa. Pada tahun 2017 target penjualan sebesar 1.337.793.374 unit barang namun penjualan yang terealisasi hanya 1.211.457.022 unit barang, dan retur barang sebanyak 1.146.763 unit dengan alasan rusak dan kadaluarsa. Pada tahun 2018 target penjualan sebesar 1.661.242.809 unit barang namun penjualan yang terealisasi hanya 1.659.957.188 unit barang, dan retur barang sebanyak 1.385.623 unit dengan alasan rusak dan kadaluarsa. Kondisi yang sudah kadaluarsa atau kemasan rusak digudang sering tercampur dengan barang yang layak pakai maupun pada barang-barang yang akan dikirim sehingga target barang yang harus disajikan di pasar yang ditentukan oleh produsen yaitu sebanyak 1.001.271.915 unit pada tahun 2016, 1.337.793.374 unit pada tahun 2017, 1.661.242.809 dan unit pada tahun 2018 tidak maksimal akibat retur tersebut.

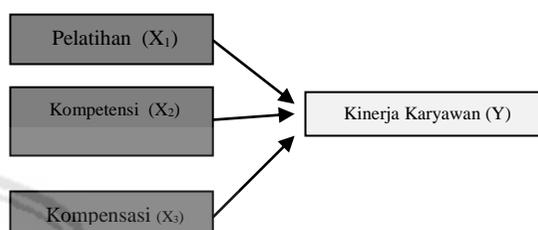
3. Metode Penelitian

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember.

H2 : Kompetensi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember.

H3 : Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan → Parsial

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:134). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember yang berjumlah 59 karyawan. Alat analisis data yang

digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel pelatihan (X_1), kompetensi (X_2), dan kompensasi (X_3) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) (Ghozali, 2013).

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda

dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

N	Variabel	Koefisien	Standar
o		n	t Error
		Regresi	
1	Konstanta	2,456	1,133
2	Pelatihan(X_1)	0,136	0,044
3	Kompetensi (X_2)	0,147	0,049
4	Kompensasi (X_3)	0,573	0,046

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + X_1 + X_2 + X_3$$

$$Y = 2,456 + 0,136 + 0,147 + 0,573$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Kompensasi

e = Faktor pengganggu

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,456 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat sama dengan nol.
2. $b_1 = 0,136$ artinya meningkatnya pelatihan per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,136 satuan, dengan asumsi kompetensi dan kompensasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi kompetensi dan kompensasi konstan.

3. $b_2 = 0,147$ artinya meningkatnya kompetensi per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,128 satuan, dengan asumsi pelatihan dan kompensasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompetensi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi pelatihan dan kompensasi konstan.
4. $b_3 = 0,573$ artinya meningkatnya kompensasi per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan, dengan asumsi pelatihan dan kompetensi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi pelatihan dan kompetensi konstan.
5. e = Faktor pengganggu dalam model regresi

5. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian
**JURNAL FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
 MUHAMMADIYAH JEMBER**

dilakukan dengan melihat statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5: Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Pelatihan	0,009	0,05	2,698	1,6730	Signifikan
2	Kompetensi	0,012	0,05	2,615	1,6730	Signifikan
3	Kompensasi	0,000	0,05	9,939	1,6730	Signifikan

Sumber: Lampiran 6 & 7

Dari tabel 5, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji pelatihan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,009 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,698) > t tabel (1,6730) yang berarti bahwa hipotesis pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.
2. Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,012 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,615) > t tabel (1,6730) yang berarti bahwa hipotesis kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompetensi akan

berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

3. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (9,939) > t tabel (1.6730) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik atmosfer toko, kompetensi dan kompensasi, maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,009 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,698) > t tabel (1.6730) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa

pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Rahayuningsih (2017) dan Adolfina dkk (2015). Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan model tersebut, bahwa semua variabel bebas baik secara partial atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan urutan variabel dari yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu: pelatihan dan kompensasi.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,012 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,615) > t tabel (1.6730) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Rahinnaya dan Nur Rohmah Dkk (2016). Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan

terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (9,939) > t tabel (1.6730) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alwi dan Kosdewata dkk (2017). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu pengaruh variable bebas terhadap variable terikat signifikan dan positif. Variable bebas dalam penelitian ini meliputi pelatihan, kompetensi, kompensasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi, kompensasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di penelitian ini.

7. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT. Tigaraksa Satria Tbk Jember dari penelitian ini, yaitu berupaya mempertahankan atau meningkatkan beberapa hal berikut ini:

1. Meningkatkan pelatihan kerja karyawan agar karyawan memiliki skill dan tambahan ilmu sehingga lebih cekatan dan terampil dalam bekerja..
2. Melakukan suatu perlombaan antar sesama karyawan guna untuk mengetahui karyawan yang berkompeten..
3. Kompensasi lebih diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ike, Rachmawati kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rahayuningsih, Sri. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi*

Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).
Universitas STIKUBANK Semarang.

Rahinnaya, Rafdan., dan Mirawan Surya Perdana., 2016. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pos Semarang).* Universitas Diponegoro Semarang.

