



## Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten

Intan Ratnasari<sup>1</sup>, Ihwan Satria Lesmana<sup>2</sup>, Ombi Romli<sup>3</sup>

Universitas Bina Bangsa, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[intansijabat129@gmail.com](mailto:intansijabat129@gmail.com)<sup>1</sup>, [ihwansatrialesmana@gmail.com](mailto:ihwansatrialesmana@gmail.com)<sup>2</sup>, [ombiromli250282@gmail.com](mailto:ombiromli250282@gmail.com)<sup>3</sup>

Diserahkan tanggal 25 Juli 2024 | Diterima tanggal 19 September 2024 | Diterbitkan tanggal 30 September 2024

### Abstract:

Every company like PT. Navitasys Technology Indonesia definitely has goals to achieve. To achieve this goal, PT. Navitasys Technology Indonesia is very dependent on its human resources, in this case employees. The importance of the employee's role in achieving company goals must be balanced with the abilities possessed by the employee, meaning that the employee must be able to carry out every job assigned to him correctly and produce products with perfect results, both in quantity and quality. In other words, every employee must provide good performance for the company. The purpose of this research is to determine the partial and simultaneous influence of financial compensation and training on the performance of Production Department employees at PT. Navitasys Technology Indonesia. The method used in this research is a survey method, using a quantitative correlational approach, namely looking at cause-and-effect relationships. The sample used was part of the population in this study, namely 61 employees using the Slovin formula. This research can be concluded, either partially or simultaneously, that financial compensation and training have a significant effect on the performance of Production Department employees at PT. Navitasys Technology Indonesia, with an influential contribution of 30.8%, while the remaining 69.2% was influenced by other variables not discussed in this research.

**Keywords:** Financial Compensation, Training, Employee Performance

### Abstrak :

Setiap perusahaan seperti PT. Navitasys Technology Indonesia pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. Navitasys Technology Indonesia sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, dalam hal ini adalah karyawan. Pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, artinya karyawan harus mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan produk dengan hasil yang sempurna, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Dengan kata lain, setiap karyawan harus memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kompensasi finansial dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Navitasys Technology Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu melihat hubungan sebab-akibat. Sampel yang digunakan adalah bagian dari populasi dalam penelitian ini, yakni berjumlah 61 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini dapat disimpulkan baik secara parsial maupun secara simultan, kompensasi finansial dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Navitasys Technology Indonesia, dengan kontribusi keberpengaruh sebesar 30,8%, sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Menurut Khaeruman & Tabroni (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian segala aspek terkait dengan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan. (Salapudin & Lesmana, 2023). Kaswan mengungkapkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017). Dari pengertian tersebut, terdapat makna bahwa kinerja merupakan penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya keterampilan, kemampuan dan pengetahuan merupakan tolak ukur kinerja karyawan.

Berawal dari banyaknya penggunaan alat komunikasi seperti handphone, menjadikan peluang bagi sejumlah pengusaha atau pebisnis untuk mendirikan suatu organisasi perusahaan yang memproduksi sparepart yang menjadi bagian penting dari alat komunikasi handphone tersebut. Salah satu perusahaan yang memproduksi sparepart tersebut adalah PT. Navitasys Technology Indonesia (Dekinus Kogoya, 2015).

PT. Navitasys Technology Indonesia merupakan salah satu perusahaan asing yang menanamkan investasinya di Indonesia yang salah satu jenis produknya adalah baterai Lithium-ion yang bisa digunakan pada berbagai jenis dan tipe handphone. Baterai jenis ini banyak digunakan sebagai sumber daya kelistrikan dari berbagai macam handphone yang ada saat ini, di mana baterai merupakan salah satu jenis sparepart dari sebuah handphone (Elppas, 2023).

Setiap perusahaan seperti PT. Navitasys Technology Indonesia pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut PT. Navitasys Technology Indonesia sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, dalam hal ini adalah karyawan. Pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, artinya karyawan harus mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan produk dengan hasil yang sempurna, baik secara kuantitas maupun secara kualitas bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, setiap karyawan harus memberikan kinerja yang baik untuk Perusahaan (Pusat Pengembangan Karir Universitas Padjadjaran, 2024).

Untuk mencapai tujuannya, PT. Navitasys Technology Indonesia dalam kegiatan produksinya menuntut keseriusan dari setiap individu agar selalu berusaha untuk meningkatkan

kinerjanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai, diharapkan karyawan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan, sehingga kewajiban pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Sebagai perusahaan, PT. Navitasys Technology Indonesia juga memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai, yakni tepat waktu, sesuai dengan jumlah yang ditetapkan serta berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap sumber daya manusia atau karyawannya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, penulis menemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan. Permasalahan tersebut dapat dilihat melalui persentase kehadiran karyawan Bagian Produksi periode triwulan 1, yakni bulan Januari - Maret 2024 pada tabel 1.

**Tabel 1.**

**Daftar Hadir Karyawan Bagian Produksi Januari - Maret 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan				
	Total	Hadir	% hadir	Absen	% absen
Januari	158	139	88%	19	12%
Februari	158	125	79%	33	21%
Maret	158	140	89%	18	11%

Sumber: HRD PT. Navitasys Technology Indonesia

Bangun Wilson berpendapat bahwa salah satu indikator kinerja adalah kehadiran (Asnawi, 2019). Berdasarkan tabel tersebut kehadiran karyawan Bagian Produksi dalam periode waktu tersebut masih di bawah 100% yang artinya kinerja masih kurang optimal.

Selain kehadiran, penulis melihat penurunan kinerja juga bersumber dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dianggap sangat krusial karena kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya dalam bentuk upah, gaji, komisi, tunjangan dan lain sebagainya. Karyawan senantiasa mengharapkan kompensasi yang lebih memadai. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan.

Terdapat pernyataan yang disampaikan perusahaan bahwa pembayaran gaji bulan berjalan (tanggal 1-30) akan dibayarkan setiap tanggal 15 bulan berikutnya. Namun apabila tanggal yang

dimaksud jatuh pada hari libur, maka pembayaran gaji dilakukan pada hari kerja setelah tanggal tersebut. Akan tetapi, kondisi sebaliknya terjadi di Bagian Produksi pada PT. Navitasys Technology Indonesia, yakni pernyataan tersebut sangat jarang sekali terjadi, gaji tiap bulan selalunya diberikan tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan perusahaan, kerap kali pemberian gaji melewati tanggal yang ditetapkan dengan alasan keterlambatan pembayaran dari produk yang dipesan.

Selain itu, adanya pemotongan bonus. Pemotongan bonus berlaku bagi karyawan yang menerima bonus (karyawan dengan jabatan minimal staf bagian produksi dan karyawan dengan jabatan operator). Adapun besarnya pemotongan bonus dapat dilihat pada tabel 2, berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Potongan Bonus di Bagian Produksi**

<b>Tingkat Kesalahan</b>	<b>Pemotongan Bonus</b>
<i>Lower (L)</i>	0% dari bonus
<i>Medium (M)</i>	25% dari bonus
<i>High (H)</i>	50% dari bonus

Sumber: HRD PT. Navitasys Technology Indonesia

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa ada pemotongan bonus untuk karyawan yang melakukan kesalahan atau tidak sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Tingkat kesalahan high level yang dimaksud, yaitu kesalahan saat mengaplikasikan komponen-komponen baterai di mesin, sehingga menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Selain permasalahan yang telah penulis dijelaskan di atas, ada juga permasalahan lain mengenai penurunan kinerja yang ditunjukkan banyak produk yang dihasilkan tidak sesuai dari kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan perusahaan.

Di mana secara kualitas, permasalahan tersebut disebabkan karena mesin-mesin yang digunakan pabrik yang ada di Indonesia sebagian besar sudah berusia tua. Mesin tersebut merupakan mesin bekas digunakan pabrik yang ada di Hongkong, China lalu dibawa ke pabrik yang ada di Indonesia yang selanjutnya digunakan kembali untuk memproduksi produk PT. Navitasys Technology Indonesia, yakni salah satunya adalah Lithium-ion battery yang akan digunakan pada beberapa handphone, seperti merek Oppo, Realme, Vivo dan sejumlah merek lain. Sedangkan secara kuantitas, penulis melihat karena kurangnya pemahaman/penafsiran dari setiap operator yang mengoperasikan mesin tersebut. Hal ini dikarenakan sebagian besar

karyawan hanya diberikan kesempatan untuk melihat dan memperhatikan tenaga kerja China mengoperasikan mesin tersebut. Hanya karyawan pilihan saja yang diberikan pelatihan untuk mengoperasikan mesin itu yang kemudian karyawan yang mendapatkan pelatihan tersebut wajib mentransfer ilmunya ke karyawan lain. Selain itu, dengan bahasa yang berbeda juga menjadi kendala mereka untuk memahami penggunaan mesin dengan bertuliskan tulisan yang berbahasa China, di mana pada dasarnya mereka tidak mengerti makna yang tertulis pada mesin tersebut. Hal tersebut juga berlanjut kepada setiap karyawan baru, di awal mereka diharuskan untuk memperhatikan seniornya dalam mengoperasikan mesin yang kemudian diharapkan karyawan baru tersebut bisa memahami penggunaan mesin tersebut.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni hubungan variasi dalam satu variabel dengan variasi dalam variabel lain. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamai koefisien korelasi. Penelitian korelasional dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antarvariabel atau untuk menyatakan besarkecilnya hubungan antara dua variabel atau lebih (Tulus Winarsunu, 2017). Penelitian korelasional bertujuan untuk menguji hipotesis yang dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel-variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel-variabel mana yang berkorelasi (M. Arsyam dan M. Yusuf, 2020). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten sebanyak 158 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan persamaan Slovin, yakni sebanyak menjadi 61 sampel sebagai responden.

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, sebagaimana tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	41,721	6,015		6,937	,000
	Kompensasi Finansial	,322	,105	,365	3,065	,003
	Pelatihan	,259	,104	,297	2,490	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS v.26 (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditulis persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 41,721 - 0,322X_1 + 0,259X_2$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut adalah, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 41,721 artinya jika Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2) nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah 41,721.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial (X1) bernilai 0,322 artinya jika variabel Kompensasi Finansial (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 kali sedangkan variabel Pelatihan (X2) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,322.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) bernilai 0,259 artinya jika variabel Pelatihan (X2) mengalami kenaikan 1 kali, sedangkan variabel Kompensasi Finansial (X1) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,259.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen atau melihat taraf signifikan dari variabel tersebut. Untuk membuktikan hal tersebut di atas, dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan) sesuai dengan hasil output software IBM SPSS v.26, sebagai berikut:

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t yang dilakukan ini sesuai dengan hasil output software IBM SPSS v.26 yang dapat dilihat pada tabel Coefficients, sebagaimana tabel 4 berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	41,721	6,015		6,937	,000
	Kompensasi Finansial	,322	,105	,365	3,065	,003
	Pelatihan	,259	,104	,297	2,490	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS v.26 (diolah, 2024)

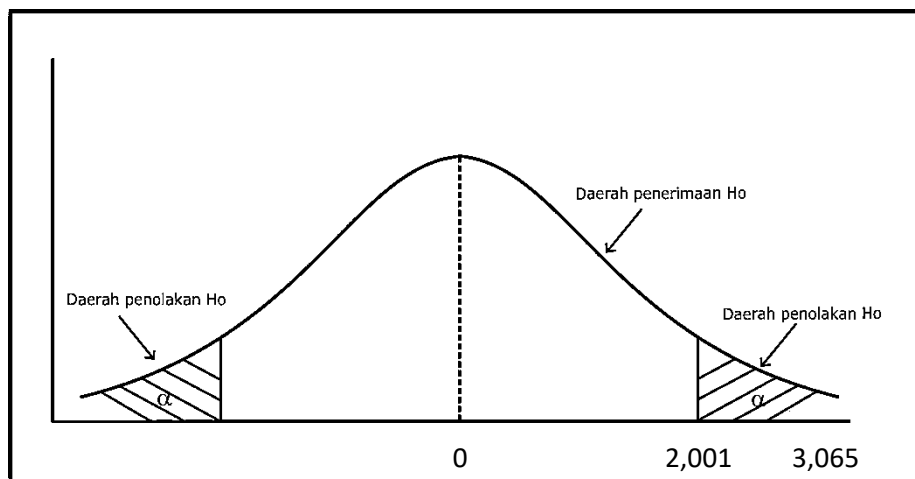
Adapun uji parsial dalam penelitian ini terdapat dua pengujian, yaitu:

a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan uji t pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Jika thitung > ttabel atau nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Jika thitung < ttabel atau nilai sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai uji t untuk variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 3,065. Distribusi t tabel yang digunakan memiliki persamaan nilai  $df = n - k$ . Diketahui nilai sampel (n) adalah sebanyak 61 orang yang dijadikan sebagai responden dengan k adalah seluruh variabel yang digunakan (variabel bebas dan variabel terikat). Di mana dalam uji parsial ini adalah sebanyak 2 variabel, sehingga  $df = 61 - 2 = 59$  dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0,05) dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui nilai thitung > ttabel, yakni ( $3,065 > 2,001$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila digambarkan dengan grafik penerimaan atau penolakan Ho, keputusan uji parsial juga dapat dilihat, sebagai berikut:



Gambar 1.

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Kompensasi Finansial

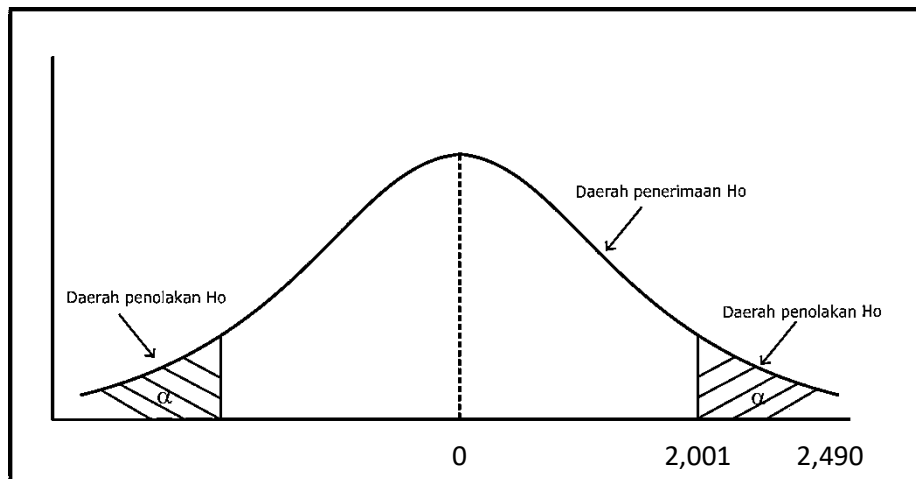
Berdasarkan gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai thitung berada dalam daerah penolakan Ho, maksudnya adalah gambar ini menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten. Selain menggunakan uji t hitung, uji parsial juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Di mana nilai signifikansi variabel Kompensasi Finansial adalah  $0,003 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan uji t pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai uji  $t$  untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 2,490. Distribusi  $t$  tabel yang digunakan memiliki persamaan nilai  $df = n - k$ . Diketahui nilai sampel ( $n$ ) adalah sebanyak 61 orang yang dijadikan sebagai responden dengan  $k$  adalah seluruh variabel yang digunakan (variabel bebas dan variabel terikat). Di mana dalam uji parsial ini adalah sebanyak 2 variabel, sehingga  $df = 61 - 2 = 59$  dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  0,05) dan diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 2,001. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni  $2,490 > 2,001$ , sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Apabila digambarkan dengan grafik penerimaan atau penolakan  $H_0$ , keputusan uji parsial juga dapat dilihat, sebagai berikut.



**Gambar 2**  
**Grafik Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Variabel Pelatihan**

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  berada di dalam daerah penolakan  $H_0$ , dengan kata lain berada di dalam daerah penerimaan  $H_a$ , maksudnya adalah gambar ini menjelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten.

Selain menggunakan uji  $t$  hitung, uji parsial juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Di mana nilai signifikansi variabel Pelatihan adalah  $0,016 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau disebut juga uji  $F$  dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama), yakni

variabel Kompensasi Finansial dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji F ini bisa dilihat dari tabel ANOVA, sebagaimana tabel 5 berikut:

Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,427	2	210,214	12,893	,000 <sup>b</sup>
	Residual	945,638	58	16,304		
	Total	1366,066	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi Finansial

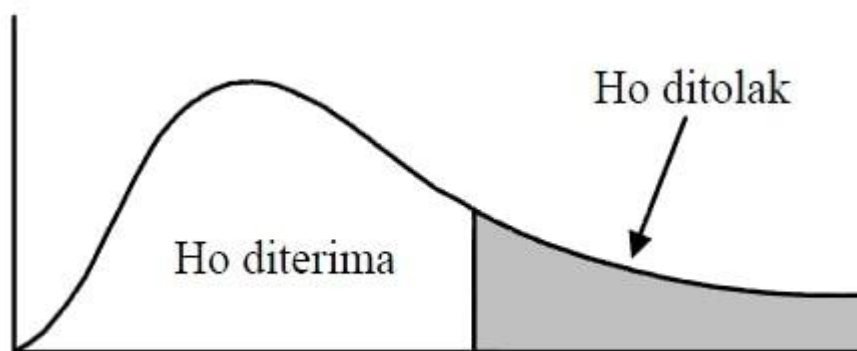
Sumber: Output IBM SPSS v.25 (diolah, 2024)

Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Kompensasi Finansial dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel Kompensasi Finansial dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh berdasarkan tabel ANOVA di atas, menunjukkan bahwa nilai uji F adalah sebesar 12,893. Distribusi F menggunakan taraf probabilitas 5% atau 0,05. Di mana degree of freedom atau derajat kebebasan (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu df numerator (pembilang) =  $df_n = df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan df denominator (penyebut) =  $df_d = df_2 = n - k = 61 - 3 = 58$ , sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,16. Oleh karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,893 > 3,16$ ), serta dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yakni Kompensasi Finansial dan Pelatihan apabila dilakukan secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila digambarkan dalam bentuk grafik, uji simultan juga bisa dijelaskan, sebagai berikut pada gambar 3.



Gambar 3 Kurva Distribusi F

Berdasarkan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  berada di dalam daerah penolakan  $H_0$ , dengan kata lain berada di dalam daerah penerimaan  $H_a$ , maksudnya adalah gambar ini menjelaskan bahwa semua variabel independen, yakni Kompensasi Finansial dan Pelatihan apabila perhitungannya dilakukan secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan. Selain menggunakan uji F hitung, uji simultan juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Di mana nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga bisa diartikan bahwa Kompensasi Finansial dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi secara simultan variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan dalam persentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat dari model summary yang dihasilkan dengan menggunakan software IBM SPSS v.25, sebagai berikut:

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 <sup>a</sup>	,308	,284	4,03784

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

Sumber: Output IBM SPSS v.25 (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien R sebesar 0,555. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,5552 \times 100\%$$

$$= 0,308 \times 100\%$$

$$= 30,8\%$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2) secara simultan memberikan pengaruh dengan kontribusi sebesar 30,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS v.25, pada variabel Kompensasi Finansial diperoleh nilai thitung sebesar 3,065 dengan ttabel sebesar 2,001, menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel, yakni ( $3,065 > 2,001$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten. Kinerja dinilai dari kompensasi yang diperoleh dalam setiap periode, bagi karyawan yang memiliki kompensasi terbaik diharapkan akan meningkatkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan karyawan dengan kinerja buruk. Dengan kata lain, hipotesis di awal dengan pernyataan bahwa diduga terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS v.25, pada variabel Pelatihan diperoleh nilai thitung sebesar 2,490 dengan nilai ttabel sebesar 2,001, menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel ( $2,490 > 2,001$ ), sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan, hal tersebut akan menjadikan setiap

karyawan menjadi lebih terampil dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hal ini berarti hipotesis awal yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS v.25, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,893 > 3,16$ ). Selain itu, jika dilihat dari nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial dan Pelatihan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,308, artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Pelatihan secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi sebesar 30,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang cenderung meningkat. Hal ini berarti hipotesis awal yang menyatakan bahwa diduga Kompensasi Finansial dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Navitasys Technology Indonesia Serang – Banten sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyam M., dan M. Yusuf. (2020). Ragam Jenis Penelitian Perspektif. *Jurnal STAID Makassar*. <http://jurnal.staiddimakassar.ac.id/index.php/aujpsi>.
- Asnawi, M.A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. In Gorontalo: CV. Athra Samudra. CV. Athra Samudra.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Tanpa Kota: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In Jakarta: Rajawali Pers (Ed.1, cet., Vol. 72). Rajawali Pers.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1)*. In Bandung: Alfabeta (Pertama). Alfabeta.
- Kogoya, Dekinus. (2015). Dampak Penggunaan Handphone pada Masyarakat. *e-journal "Acta Diuma"*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/8622/8195>.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Pusat Pengembangan Karir Universitas Padjadjaran. (2024). Sistem Pengelolaan Pusat & Alumni. *Artikel*. Bandung: Unpad.
- Salapudin, & Lesmana, I.S. (2023). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Analisis Manajemen Risiko di Cafe Kopi Jelita Kota Serang. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(3), 517–528.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1, Cet.). Tanpa Kota: Bumi Aksara.
- Winarsunu, Tulus. (2017). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan 1 No. 1*. Tanpa Kota: UMM Press.