



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13012-13026

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transdema Express Logistic

Shella Puspita Sari

Universitas Pamulang

Email: [dosen02512@unpam.ac.id](mailto:dosen02512@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Transderma Express Logistic, sedangkan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Adapun cara mengambil sampel ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transderma Express Logistic. Secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 19,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of Training and Compensation on employee performance. The research is associative in nature with a quantitative approach. The population in this study consists of all employees at PT. Transderma Express Logistic, while the sample used in this study is 63 respondents. The sampling method employed is saturation sampling. Data collection techniques involve the use of questionnaires, and the data analysis technique involves multiple linear regression analysis. Based on the analysis results, it is known that Training and Compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Transderma Express Logistic. Simultaneously, Training and Compensation have a positive and significant effect on performance by 19.8%, while the remaining percentage is influenced by other factors.

*Keywords: Training, Compensation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan perlu merekrut karyawan berkualitas karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat vital untuk keberhasilan bisnis (Darda, Rojikun, and Yusuf 2022; Nugroho 2020). Kualitas SDM yang masih rendah di Indonesia menyebabkan kurangnya pencapaian target perusahaan dan hasil produk/jasa yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perencanaan SDM dengan baik, termasuk melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan (Bairizki 2020; Riniwati 2016). Pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan moral karyawan, tetapi juga membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan, dan meningkatkan kinerja mereka, salah satunya melalui pelatihan, adalah kunci keberhasilan (Agusta 2013; Maulyan 2019).

Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya di perusahaan (Bariqi 2018; Sitio 2020). Menurut Mamangkey, Tumbel, and Uhing (2015) dan Marsoit, Sendow, and Rumokoy (2017), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pelatihan ini sangat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap dalam bekerja yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang masih kurang optimal, maka pelatihan dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan yang kurang optimal, pemberian pelatihan terhadap karyawan yang benar pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan merupakan upaya untuk

mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Lina 2014; Saleleng and Soegoto 2015).

Menurut T. Hani Handoko (2019) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimiliki kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi yang setimpal dari perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima (Mahardhika and Salsiyah 2015; Wahyuningtyas and Suharnomo 2013). Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Wahyuningtyas and Suharnomo 2013; Wijaya 2015).

Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan (Santi, Tewal, and Untu 2017).

Perusahaan perlu melakukan perencanaan SDM yang baik, termasuk dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mereka. Pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan moral karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Kandou 2013). Dengan adanya pelatihan yang tepat, karyawan akan memiliki pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Karena faktor pendorong utama untuk bekerja adalah kebutuhan manusia yang harus dipenuhi, termasuk keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan kontribusi mereka, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan

atas usaha dan kinerja mereka (Saleleng and Soegoto 2015; Saprudin 2018; Wahyuningtyas and Suharnomo 2013).

Dengan memberikan pelatihan yang berkualitas dan kompensasi yang memadai kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transdema Express Logistic menjadi relevan untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja SDM mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam mengelola SDM dan mencapai tujuan bisnis mereka secara lebih efisien.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diadopsi dalam studi ini mencakup serangkaian langkah yang terstruktur dan sistematis untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Tahapan awal dalam metode ini melibatkan penentuan lokasi, waktu, dan ruang lingkup penelitian. Penelitian dilakukan di PT Transdema Express & Logistic dengan ruang lingkup penelitian ini terfokus pada aspek manajemen sumber daya manusia, dengan penelitian yang akan membahas pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan staf pendidikan di PT Transdema Express Logistic, yang berjumlah 63 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Ini memastikan inklusi dari semua anggota populasi yang relevan dalam analisis data (Sugiyono 2019).

Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner dengan fokus pada skala Likert. Pengolahan dan analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan uji kualitas data seperti uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil analisis data diarahkan untuk menguji hipotesis yang diajukan, termasuk uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan SPSS 26.00

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Organisasi

PT. Transdema Express & Logistic adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa titipan, khususnya pengiriman paket dan dokumen melalui berbagai moda transportasi seperti darat, laut, dan udara, baik dalam maupun luar negeri. Perusahaan menekankan layanan door-to-door yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan, didukung oleh ide-ide dari para ahli di bidangnya untuk mencapai efektivitas dan profesionalisme tinggi. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan layanan jasa pindahan, baik untuk peralatan rumah tangga maupun perkantoran, dengan menyediakan layanan survei, pengepakan, pengangkutan, dan penataan ulang di tempat tujuan.

Dalam perkembangannya, PT. Transdema Express & Logistic telah hadir di lebih dari 30 kota besar di Indonesia, dari Sumatera hingga kawasan timur, dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjaga kualitas dan konsistensi layanan mereka. Mereka juga menggunakan teknologi informasi antar cabang untuk memantau dan memberikan informasi posisi kiriman pelanggan secara cepat dan akurat. Perusahaan ini berkomitmen untuk selalu memuaskan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang sempurna, bertanggung jawab, dan tepat waktu. Hal ini dapat terwujud karena mereka menggunakan armada sendiri yang terawat dengan baik dan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan keahlian karyawan melalui pelatihan dan motivasi yang kontinu.

Kantor pusat dan gudang induk logistik PT. Transdema Express & Logistic berlokasi di Kawasan Terpadu dan Kota Mandiri Bumi Serpong Damai, Tangerang. Lokasi ini dipilih karena merupakan kawasan yang sedang berkembang pesat dan mudah diakses dari berbagai arah di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JABODETABEK), serta memiliki akses yang strategis ke Bandara Soekarno-Hatta.

#### 2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Transdema Express & Logistic yang berjumlah 63 orang. Mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah 43 orang atau sekitar 68% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 20 orang atau sekitar 32% dari total. Dilihat dari segi usia, responden didominasi oleh usia 31-40 tahun, dengan jumlah 35 orang atau sekitar 56% dari total. Responden usia 20-30 tahun berjumlah 12 orang atau sekitar 19%, sedangkan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 16

orang atau sekitar 25%.

Sementara itu, dari segi masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun, dengan jumlah 48 orang atau sekitar 76% dari total. Responden dengan masa kerja 2-4 tahun berjumlah 12 orang atau sekitar 19%, sedangkan yang memiliki masa kerja 0-1 tahun hanya 3 orang atau sekitar 5% dari total. Berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, dengan jumlah 41 orang atau sekitar 65% dari total. Responden dengan latar belakang pendidikan akademik/D3 berjumlah 10 orang atau sekitar 16%, sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang atau sekitar 19% dari total.

Dari karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan laki-laki dengan usia 31-40 tahun, memiliki masa kerja di atas 5 tahun, dan latar belakang pendidikan SMA. Ini menunjukkan bahwa PT. Transdema Express & Logistic memiliki karyawan yang mayoritas memiliki pengalaman kerja yang cukup dan telah menjalani karir dalam perusahaan tersebut untuk jangka waktu yang cukup lama.

### 3. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel / Konstruk	Indikator	R-Value	R-tabel	Keputusan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,255	0,248	Valid
	X1.2	0,456	0,248	Valid
	X1.3	0,254	0,248	Valid
	X1.4	0,644	0,248	Valid
	X1.5	0,437	0,248	Valid
	X1.6	0,573	0,248	Valid
	X1.7	0,255	0,248	Valid
	X1.8	0,653	0,248	Valid
	X1.9	0,639	0,248	Valid
	X1.10	0,008	0,248	Tidak valid
	X1.11	0,666	0,248	Valid
	X1.12	0,449	0,248	Valid
	X1.13	0,577	0,248	Valid
	X1.14	0,047	0,248	Tidak valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,255	0,248	Valid
	X2.2	0,255	0,248	Valid
	X2.3	0,297	0,248	Valid

	X2.4	0,219	0,248	Valid
	X2.5	0,416	0,248	Valid
	X2.6	0,254	0,248	Valid
	X2.7	0,623	0,248	Valid
	X2.8	0,297	0,248	Valid
	X2.9	0,283	0,248	Valid
	X2.10	0,487	0,248	Valid
	X2.11	0,530	0,248	Valid
	X2.12	0,608	0,248	Valid
	X2.13	0,416	0,248	Valid
	X2.14	0,225	0,248	Tidak valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,521	0,248	Valid
	Y2	0,558	0,248	Valid
	Y3	0,255	0,248	Valid
	Y4	0,529	0,248	Valid
	Y5	0,446	0,248	Valid
	Y6	0,747	0,248	Valid
	Y7	0,603	0,248	Valid
	Y8	0,654	0,248	Valid
	Y9	0,340	0,248	Valid

Berdasarkan dari tabel di atas, menunjukkan ada beberapa butir pernyataan dalam penelitian ini mempunyai 4 pernyataan yang tidak Valid diantaranya dari Variabel pelatihan ada 2 pernyataan yang tidak valid, dari variabel Kompensasi ada 1 pernyataan yang tidak valid dan dari variabel kinerja ada 1 pernyataan yang tidak valid. Maka dari itu pertanyaan tersebut di drop out. Karena syarat Pearson Correlation lebih besar dari 0,248 dan juga memiliki nilai signifikan lebih kecil dari standar yang disyaratkan  $< 0,05$ .

#### 4. Uji Reliabilitas

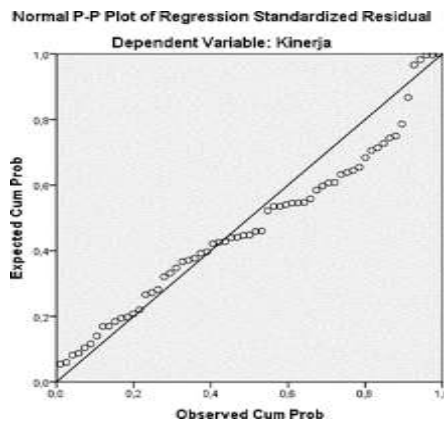
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori
Pelatihan	0,703	Reliabel
Kompensasi	0,646	Reliabel
Kinerja karyawan	0,722	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah

reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel > 0,60.

- 5. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, hasil pengujian normalitas menggunakan histogram yang menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

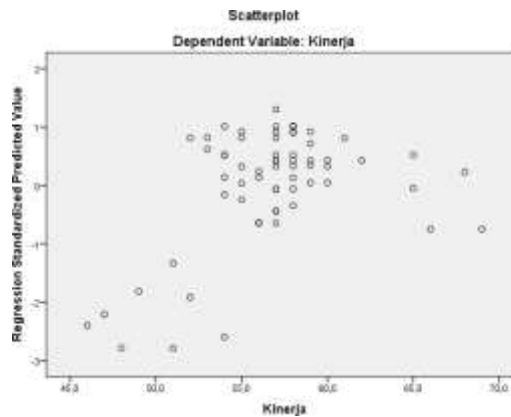
- b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,594	1,683
Kompensasi	,594	1,683

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi karena nilai toleransi < 1,00 dan nilai Vif < 10 maka, dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik- titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah hesteroskedastisitas

6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	25,390	8,902			2,852	,006		
Pelatihan	,373	,165	,340		2,265	,027	,594	1,683
Kompensasi	,192	,202	,143		2,951	,006	,594	1,683

Dari tabel 4 diperoleh nilai persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 25.390 + 0,340 (\text{Pelatihan}) + 0,143 (\text{Kompensasi})$$

- Hasil di atas memberikan penjelasan, nilai konstanta sebesar 25.390 merupakan nilai tetap dari kinerja. Artinya meski tanpa adanya pengaruh pelatihan dan kompensasi pegawai tetap memiliki kinerja sebesar 25.390.
- Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,340. Artinya jika pelatihan naik sebesar satu-satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,340 dengan asumsi variabel kompensasi tidak ada. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $2,265 > 2,000$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap kinerja.

Hasil ini sejalan dengan jawaban kuesioner terhadap dimensi yang dapat membangun

kinerja karyawan sehingga menaikkan kinerja dengan dibekali dengan pelatihan. Setidaknya terdapat beberapa dimensi yang memiliki pengaruh dominan, sedang dan rendah. Pertama, dimensi variabel kinerja karyawan yang paling dominan berdasarkan jawaban responden adalah dimensi kinerja karyawan secara umum di perusahaan dengan presentase jawaban sebesar 88%. Dimensi ini menjelaskan kemampuan organisasi dalam menyediakan fasilitas kerja yang menjadikan karyawan merasa betah bekerja dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Dengan kata lain, pelatihan yang terjamin akan dapat menaikkan kompensasi dan menekan pada kinerja yang baik pada karyawan. Penjelasan di atas sangat jelas, bahwa dimensi tersebut memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap penciptaan dan pembentukan kinerja karyawan yang mampu merangsang dan menjadi motivasi karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

- c. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,143. Artinya jika kompensasi naik sebesar satu-satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,143 dengan asumsi variabel pelatihan tidak ada. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $3,006 > 2,000$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0.000 < 0.05$ . menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan jawaban kuesioner terhadap dimensi yang dapat membangun kompensasi sehingga menaikkan kinerja karyawan. Setidaknya terdapat beberapa dimensi yang memiliki pengaruh dominan, sedang dan rendah. Pertama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,548	2	115,274	7,387	,001 <sup>b</sup>
	Residual	936,341	60	15,606		
	Total	1166,889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Tabel 5 menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar  $7,387 > 3,15$  dengan signifikansi F sebesar  $0,01 < 0,05$ , maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,444 <sup>a</sup>	,198	,171	3,9504

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Nilai Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,198, artinya data tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 19,8% terhadap kinerja karyawan dan selebihnya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Transdema Express & Logistic. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memberikan hasil dan manfaat yang nyata. Bagi karyawan, pelatihan ini menambah pengetahuan dan memperbaiki keahlian, sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja. Di sisi lain, perusahaan merasakan manfaat berupa peningkatan prestasi kerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang memadai juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik memastikan kesejahteraan karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang diharapkan melalui kinerja optimal dari para karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja di PT Transdema Express & Logistic, perusahaan melakukan evaluasi kinerja dengan melihat berbagai indikator, termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Dari hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh perusahaan, ditemukan bahwa terdapat kekurangan dalam aspek pengetahuan serta keterampilan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Pelaksanaan pekerjaan yang berjalan dengan lancar sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan yang ada dalam setiap aspek pekerjaan. Dalam konteks ini, pelatihan karyawan merupakan salah satu kebijakan utama yang diambil oleh pimpinan perusahaan melalui perencanaan program kerja yang sistematis dan sesuai kebutuhan. Salah satu aspek penting yang melatarbelakangi pelatihan adalah adanya karyawan baru. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, serta panduan tentang cara melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efisien.

Selain itu, kebutuhan pelatihan juga timbul ketika terjadi kenaikan jabatan atau

promosi. Karyawan yang mendapatkan promosi perlu dibekali kembali dengan pelatihan, meskipun mereka telah lama bekerja di perusahaan. Hal ini penting karena mereka akan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan mungkin bidang tugas yang berbeda. Dalam konteks PT. Transdema Express & Logistic, meskipun pelatihan karyawan memerlukan biaya yang signifikan, perusahaan memandangnya sebagai investasi jangka panjang yang sangat berharga.

PT. Transdema Express & Logistic menggunakan beberapa metode pelatihan untuk mencapai tujuan ini. Metode On The Job Training memungkinkan karyawan mempelajari pekerjaan dengan langsung melaksanakannya di tempat kerja. Sedangkan metode Out The Job Training dilakukan di luar lingkungan pekerjaan langsung, namun masih dalam area perusahaan, seperti di ruangan khusus yang telah disediakan. Untuk memastikan pelatihan berjalan efektif, perusahaan menetapkan beberapa aspek penting. Pertama, waktu pelatihan ditentukan sesuai dengan program yang telah disusun oleh pimpinan perusahaan. Kedua, fasilitas pelatihan disiapkan dengan baik. Fasilitas ini mencakup uang saku, uang transport, dan konsumsi jika pelatihan dilakukan di luar perusahaan. Jika pelatihan dilakukan di dalam perusahaan, fasilitas yang disediakan meliputi ruang seminar dan buku-buku yang mendukung materi pelatihan.

Instruktur atau pelatih juga memegang peranan krusial dalam pelaksanaan pelatihan. Perusahaan menyadari pentingnya memilih instruktur yang tepat untuk memastikan pelatihan berjalan dengan baik dan lancar. Instruktur yang berkompeten akan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan program pelatihan. Terakhir, kurikulum pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Kurikulum yang tepat akan memastikan bahwa karyawan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi pada PT. Transdema Express & Logistic, adalah kompensasi sangat menunjang dalam kehidupan bekerja serta menciptakan suasana kerja yang diharapkan itu semua terdapat didalam indikator-indikator kompensasi diantaranya adalah : gaji, upah, bonus, tunjang serta insentif dari hasil evaluasi kompensasi yang dilakukan perusahaan, peneliti melihat masih adanya kesenjangan gaji serta tunjangan yang didapat oleh karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Transdema Express & Logistic. Nilai konstanta dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar yang tetap, sementara peningkatan dalam pelatihan dan kompensasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dan pemberian kompensasi yang memadai adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terbukti menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan jawaban kuesioner yang menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memastikan kesejahteraan karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan. Meskipun biaya pelatihan cukup signifikan, perusahaan memandangnya sebagai investasi jangka panjang yang sangat berharga. Evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan menunjukkan adanya kekurangan dalam pengetahuan dan keterampilan, yang dapat diatasi melalui pelatihan yang tepat. Dengan demikian, perusahaan diharapkan terus mengembangkan program pelatihan yang efektif dan sistem kompensasi yang adil untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya." *Agora* 1(3):1399–1408.
- Arep, Ishak, and Hendri Tanjung. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Universitas Trisakti*.
- Bairizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1*. Vol. 1. Pustaka Aksara.
- Bariqi, Muhammad Darari. 2018. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5(2):64–69.
- Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. 2022. *Anteseden Kinerja Pegawai*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Hani, Handoko T. 2019. "Manajemen." Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta."

- Kandou, Erlin Emilia. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)." *Acta Diurna Komunikasi* 2(3).
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14(1).
- Mahardhika, Renditya Leo, and Sri Marheni Salsiyah. 2015. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIC PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA." *Admisi Dan Bisnis* 16(2):95–104.
- Mamangkey, Trisofia Junita, Altje Tumbel, and Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(1).
- Marsoit, Pingkan, Greis Sendow, and Farlane S. Rumokoy. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(3).
- Maulyan, Feti Fatimah. 2019. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* 1(1):40–50.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saleleng, Max, and Agus Supandi Soegoto. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(3).
- Santi, Renaldy, Bernhard Tewel, and Victoria Untu. 2017. "Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(3).

- Saprudin, Saprudin. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research* 2(1):14–19.
- Sitio, V. S. S. 2020. "Modul Manajemen Sumber Daya Manusia." 1–63.
- Sugiyono, S. 2019. "Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D." *Bandung. Cv. Alfabeta*.
- Wahyuningtyas, Nadya, and Suharnomo. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)."
- Wijaya, Tanto. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama." *Agora* 3(2):37–45.