

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tunas Makmur

Fitri Febriana¹, Diah Isnaini Asiati², Yunita Febriani³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

fitriifebrianaa@gmail.com¹, diah_isnaini@yahoo.com², yunitafebriani.ump@gmail.com³

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 13 April 2026

Direview 12 Mei 2026

Disetujui 18 Mei 2026

Keywords:

Compensation, Competence, Employee Training, and Employee Performance

Purpose— This study aims to determine and analyze the influence of compensation, competence, and training of employees of CV. Tunas Makmur, Ogan Komering Ilir Regency, simultaneously and partially.

Design/methodology— This research uses an associative research method, with the variables being compensation, competency, and employee training. The population comprised 101 employees. A sample of 81 respondents was drawn using cluster sampling. The primary data used was collected using a questionnaire.

Findings - The results of multiple linear regression testing indicate that simultaneously compensation, competence, and employee training have a positive and significant effect on employee performance at CV. Tunas Makmur, Ogan Komering Ilir Regency. Partially, it shows that compensation significantly affects employee performance, competence significantly affects employee performance, and employee training significantly affects employee performance at CV. Tunas Makmur, Ogan Komering Ilir Regency. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of motivation, leadership, and work environment are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 66%.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN:2548-1622

e-ISSN: 2716-4039JurnalMOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja di dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, Ini melibatkan perilaku karyawan secara mengoptimalkan pemanfaatan bakat mereka guna mencapai tujuan organisasi Ngunurah dalam Ramadhani et al., (2025). Unsur manajemen SDM juga

berperan krusial dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan eksternal. Khuroidah dalam (Ahmad Gunawan et al. 202). Kerja sama yang baik antar anggota tim dapat memperkuat pencapaian tujuan bersama secara efisien, karena adanya koordinasi, komunikasi, dan saling mendukung antar individu dalam tim Indraningrat dalam Hermaela et al (2025). Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan

kesuksesan suatu perusahaan, karena kinerja yang optimal akan mendukung pencapaian target dan keberlanjutan organisasi (Rahayu et al. 2024). Topik penting dalam SDM adalah kinerja, menurut Mangkunegara dalam Aprillianti et al. (2025) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan.

Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, kompensasi memainkan peran krusial dalam membentuk kualitas kerja karyawan. Apabila perusahaan menawarkan imbalan yang wajar dan setara, karyawan dianggap tidak mampu serta kontribusi mereka. Rasa tersebut diakui mendorong mereka untuk tampil lebih optimal, lebih tertib, dan berupaya mencapai tujuan yang ditentukan. Di sisi lain, jika kompensasi rendah atau tidak merata, karyawan mungkin kehilangan semangat, merasa tidak puas, risiko meninggalkan perusahaan. Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu Suaedah dalam Wandu et al., (2022).

Selain kompensasi, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja. Dampak kompetensi terhadap kinerja, Kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, apabila pegawai dilengkapi dengan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya, mereka mampu menuntaskan tugas dengan lebih efisien, akurat, dan sedikit kesalahan. Disisi lain, apabila kompetensi rendah, proses kerja menjadi lamban, kesalahan sering muncul, dan mutu hasil menurun, yang akhirnya mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi dan kompetensi, pelatihan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang membuat mereka bekerja lebih

efektif, lebih cepat, dan lebih tepat. Selain itu, pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang cukup besar, sehingga dapat mengganggu jadwal kerja jika tidak diatur secara tepat. Pelatihan adalah pembelajaran terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan jabatannya saat ini. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi tuntutan saat ini tetapi juga meningkatkan kinerja secara langsung.

CV. Tunas Makmur merupakan perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 sampai dengan sekarang, perusahaan ini bergerak di bidang pengadaan dan distribusi material konstruksi, khususnya batu split. Batu split merupakan salah satu material utama dalam pekerjaan pembangunan, seperti pembuatan pondasi bangunan, pembuatan jalan dan bahan campuran beton. Sebagai supplier, CV. Tunas Makmur berperan menyediakan bahan baku berkualitas kepada berbagai pihak, seperti perusahaan konstruksi, kontraktor lokal, toko bangunan, hingga proyek pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD disetiap bagian yang bekerja di CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir menjelaskan permasalahan yaitu: Permasalahan pertama berkaitan dengan kompensasi karyawan pada CV. Tunas Makmur. Berdasarkan hasil observasi, kompensasi yang diterima karyawan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan maupun ketentuan yang berlaku. Hal ini terlihat dari besaran gaji yang masih berada di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Namun demikian, kondisi ini dapat dipahami sebagai bagian dari penyesuaian perusahaan terhadap kemampuan finansial dan operasional yang ada, sehingga penyesuaian gaji belum dapat dilakukan secara optimal. Selain itu, pemberian insentif bagi karyawan yang bekerja di luar jam operasional atau lembur, masih belum diterapkan secara maksimal. Tunjangan yang diberikan juga belum sepenuhnya disesuaikan dengan jabatan karyawan, seperti tunjangan makan, uang transportasi, dan kebutuhan selama menjalankan pekerjaan di luar lokasi.

Kedua Kompetensi karyawan mengalami permasalahan seperti pengetahuan, dari segi pengetahuan, sebagian karyawan produksi batu split belum memahami standar operasional kerja yang berlaku. Hal ini terlihat dari cara pengaturan proses pemecahan batu yang masih sering tidak sesuai, karena karyawan belum

memahami pengatur celah mesin pemecah batu, sehingga ukuran hasil pemecahan sering tidak sesuai standar perusahaan, sehingga hasil batu split yang dihasilkan tidak seragam dan sering tidak sesuai dengan ukuran standar perusahaan. Kurangnya pengetahuan ini menyebabkan munculnya kesalahan teknis yang berulang selama proses produksi berlangsung dan berdampak pada kualitas hasil produksi secara keseluruhan, sehingga pemahaman menjadi terbatas tidak merata.

Kemudian tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, prosedur operasional, dan karakteristik produksi batu split masih tergolong rendah. Banyak karyawan belum benar-benar memahami standar kerja yang berlaku. Selanjutnya kemampuan kerja sebagian karyawan masih belum mencapai standar yang dibutuhkan untuk mendukung proses produksi batu split secara optimal. Banyak karyawan yang belum menguasai teknik pengoperasian secara tepat, mulai dari cara mengatur ukuran hasil pecahan, melakukan perawatan rutin, hingga penanganan ketika terjadi kendala teknis. Kondisi ini membuat proses produksi sering mengalami hambatan karena kesalahan dalam pengaturan, hasil batu split tidak sesuai ukuran standar, serta meningkatnya risiko kerusakan yang berdampak pada pencapaian target produksi dan peningkatan biaya operasional perusahaan.

Ketiga pelatihan karyawan mengalami permasalahan: materi dalam bentuk manajemen kerja; hingga saat ini, perusahaan tidak memiliki program pelatihan yang terstruktur maupun standar kompetensi yang jelas, sehingga karyawan hanya mengandalkan pengalaman kerja sehari-hari sebagai sumber utama pembelajaran. Kondisi ini menyebabkan banyak karyawan bekerja berdasarkan kebiasaan, bukan pengetahuan atau keterampilan teknis yang benar. Kemudian pada metode pelatihan yang digunakan. Pelatihan umumnya hanya dilakukan secara informal melalui pengamatan langsung di lapangan (*on the job training*) tanpa adanya standar metode yang jelas. Karyawan baru biasanya “diikutsertakan” bekerja bersama karyawan lama tanpa panduan tertulis, tanpa materi pelatihan yang tersusun, serta tanpa instruksi teknis yang sistematis. Selanjutnya kondisi kualifikasi peserta pelatihan masih menunjukkan berbagai kelemahan yang berdampak pada efektivitas peningkatan kompetensi karyawan. Banyak karyawan yang mengikuti pelatihan tidak memiliki latar

belakang pendidikan atau pengalaman teknis yang memadai terkait industri batu split.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Sidik dan Ghiffari, 2025). Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Husna, 2024). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Yandy, 2025). Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku, seperti motivasi dan disiplin kerja (Mariska, 2025). Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang terukur dan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri (Anggriawan et al., 2023). Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Khodijah dan Pasca, 2023). Sementara itu, kompensasi merupakan kompensasi adalah berbagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Norhayati, 2021).

Kompetensi

Kajian pustaka mengenai kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk

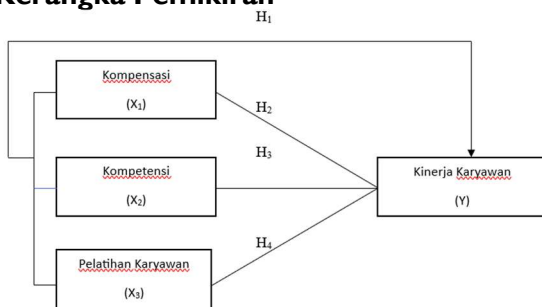
menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja (Puspitha et al., 2024). Kompetensi adalah kemampuan SDM yang memungkinkan untuk menghasilkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang didapatkan dari pelatihan, pendidikan, serta pengalaman (Larasshati dan Priyastiyi, 2024). Kompetensi teknis memberipengaruh secara positif namun nonsignifikan ataskinerja karyawan menyatakan bahwa sikap serta motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan ataskinerja karyawan (Ulfaturrosida dan Swasti, 2022). Oleh karena itu, kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan pelatihan yang efektif berkontribusi secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Hamid et al., 2024). Pelatihan mengacu pada Upaya organisasi yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan karyawan (Cahyani dan Dihan, 2024).

Pelatihan Adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerjadalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Hasanah et al., 2024). Pelatihan adalah rangkaian kegiatan belajar-mengajar yang memampukan karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang sedang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan (Jansen et al., n.d.).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan dan keahlian tersebut menentukan seberapa efektif karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menghasilkan kinerja yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi: faktor internal pegawai dan faktor lingkungan internal organisasi. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi adalah kompensasi. Sedangkan Menurut Simarmata dalam (Rifqi Ananto et al., 2023) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Pelatihan.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian (Witara, Akmatawati 2020). Dengan judul Pengaruh Teknologi Informasi, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gema Tama Di Sidoarjo. Jadi semua variabel pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Kompensasi, Kompetensi dan Pelatihan Karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal pegawai dan faktor lingkungan internal organisasi. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang berperan penting adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta komitmen karyawan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian (Aeni et al., 2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV X. Hasil penelitian Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan kompetensi yang baik cenderung mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian (Landau, 2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Cendana Megah Santosa Luwuk. hasil penelitian serta Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Cendana Megah Santosa Luwuk.

H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simarmata dalam Rifqi Ananto et al., (2023), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan yang melibatkan praktik langsung dapat mempercepat proses pembelajaran dan meningkatkan keterampilan. Dengan adanya yang tepat, kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian (Rismawati & Huda, 2024). Pengaruh Pelatihan, Tunjangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Aluminium Jakarta Barat. Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang di kuantitatifkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menganalisis data yang diperoleh secara

sistematis. Lokasi penelitian CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir, yang beralamatkan di Jl. Lintas Timur Pematang Panggang, Mesuji, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatra Selatan, 30681. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden yang bekerja CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini karyawan tetap pabrik dan kantor di CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 101 orang. Sampel dipilih menggunakan metode Slovin. Jumlah sampel yang diambil adalah 81 responden. Adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Proportionate Random Sampling* berdasarkan divisi secara proporsional sesuai dengan jumlah anggota pada masing-masing bagian kerja di CV Tunas Makmur.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan. Diukur dengan skala Likert yang mengevaluasi tingkat yang meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Variabel seperti Kompensasi, Kompetensi dan Pelatihan Karyawan ini diukur menggunakan item-item yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi karyawan tentang keberadaan dan efektivitas faktor-faktor ini di perusahaan mereka. Indikator variabel kinerja karyawan disusun berdasarkan total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Indikator variabel kompensasi disusun berdasarkan total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. variabel kompetensi disusun berdasarkan total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. variabel pelatihan karyawan disusun berdasarkan teori Wahyuningsih dalam (Juniarti & Indahingwati, 2020),), total item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki 3 indikator, dan tiap indikator memiliki 2 pernyataan. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (*pilot test*) pada sekelompok kecil responden sebelum digunakan dalam penelitian utama.

Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sebagai metode untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan melalui Uji F (Simultan) untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, serta Uji t

(Parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara mandiri.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.773	0.3610
	Y.2	0.676	0.3610
	Y.3	0.843	0.3610
	Y.4	0.855	0.3610
	Y.5	0.639	0.3610
	Y.6	0.824	0.3610
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0.572	0.3610
	X1.2	0.606	0.3610
	X1.3	0.862	0.3610
	X1.4	0.783	0.3610
	X1.5	0.856	0.3610
	X1.6	0.721	0.3610
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0.784	0.3610
	X2.2	0.596	0.3610
	X2.3	0.696	0.3610
	X2.4	0.718	0.3610
	X2.5	0.762	0.3610
	X2.6	0.722	0.3610
Pelatihan Karyawan (X ₃)	X3.1	0.640	0.3610
	X3.2	0.583	0.3610
	X3.3	0.737	0.3610
	X3.4	0.588	0.3610
	X3.5	0.670	0.3610
	X3.6	0.501	0.3610

Sumber: Olahan data, 2026

Berdasarkan pada Tabel 1 hasil pengolahan data variabel kinerja (Y), kompensasi (X₁), kompetensi (X₂), pelatihan karyawan (X₃), menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *rtabel* (0.3610), artinya seluruh pernyataan tersebut dijadikan alat ukur valid, dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

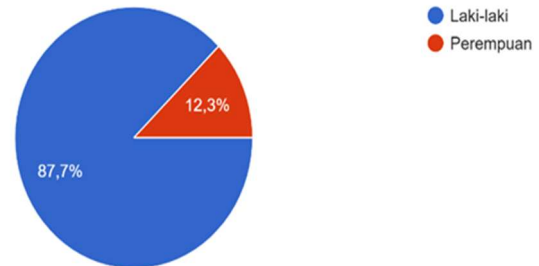
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0.868	0.60
Kompensasi (X ₁)	0.828	0.60
Kompetensi (X ₂)	0.803	0.60
Pelatihan Karyawan (X ₃)	0.682	0.60

Sumber: Olahan data, 2026

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada Tabel 2, nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar

dari > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan yaitu variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kompetensi dan Pelatihan Karyawan Reliabel.

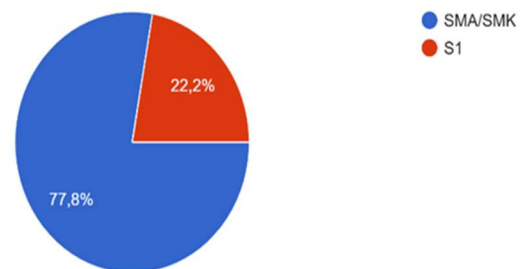
Profil Responden



Sumber: Olahan data, 2026

Gambar 2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

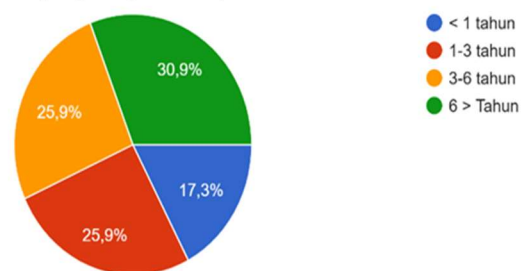
Gambar 2 menunjukkan jumlah karyawan kelamin laki-laki lebih dominan dari perempuan artinya CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir lebih banyak mempekerjakan karyawan laki-laki sebanyak 87.7% dan 12.3% perempuan guna menunjang kegiatan operasional kerja.



Sumber: Olahan data, 2026

Gambar 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

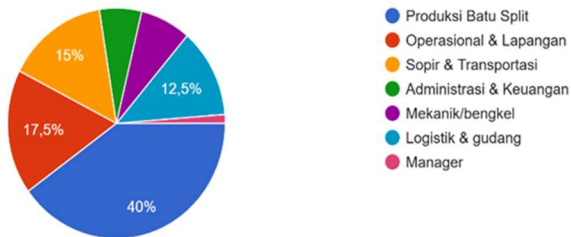
Gambar 3 menunjukkan jumlah karyawan berlatar pendidikan SMA/SMK lebih dominan dengan sebanyak 77.8%, berlatar belakang S1 sebanyak 22.2%. Artinya CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir lebih banyak mempekerjakan karyawan SMA/SMK di bagian lapangan, sebab perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan lapangan guna untuk menunjang kegiatan operasional.



Sumber: Olahan data, 2026

Gambar 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan Gambar 4, dapat dilihat jika sebagian besar karyawan umumnya masa kerja antar <1 tahun sebanyak 17.3%, 1-3 tahun sebanyak 25.9%, 3-6 tahun sebanyak 25.9% dan karyawan 6 > tahun sebanyak 30.9%. Artinya CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir lebih banyak memiliki karyawan yang berpengalaman kerja di bidangnya.



Sumber: Olahan data, 2026

Gambar 5. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan Gambar 5, dapat dilihat jika sebagian besar karyawan umumnya bidang kerja antar produksi batu split sebanyak 40%, Operasional & Lapangan sebanyak 17.5%, sopir & transportasi sebanyak 15% dan administrasi & transportasi sebanyak 6.3%, mekanik/bengkel sebanyak 7.5%, logistik & gudang sebanyak 12.5%, dan manager sebanyak 1.2%. Artinya CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir lebih banyak memiliki karyawan yang bidang kerja di bidangnya.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0.128	1.292	
Kompensasi	0.210	0.098	0.215
Kompetensi	0.478	0.095	0.498
Pelatihan Karyawan	0.271	0.091	0.231

Sumber: Olahan data, 2026

Hasil uji regresi linier berganda yang sebagai berikut:

$$Y = 0.128 + 0.210 X_1 + 0.478 X_2 + 0.271 X_3$$

Nilai Konstanta kinerja karyawan sebesar 0.128 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, kompetensi, dan pelatihan

karyawan teknis dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 0.128.

Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0.210 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Artinya apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.210.

Nilai koefisien Kompetensi sebesar 0.478 (positif). Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Artinya apabila kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 0.478.

Nilai koefisien Pelatihan Karyawan sebesar 0.271 (positif). Hal ini menunjukkan pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Artinya apabila kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.271.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1102.242	3	367.414	52.783	.000 ^b
Residual	535.98	77	6.961		
Total	1638.222	80			

Sumber: Olahan data, 2026

Nilai F_{hitung} 52.783 > F_{tabel} 2.272, dengan tingkat sig 0.000 < 0.05, ada pengaruh signifikan kompensasi kompetensi dan pelatihan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.128	1.292		0.099	0.922
Kompensasi	0.210	0.098	0.215	2.140	0.036
Kompetensi	0.478	0.095	0.498	5.006	0.000
Pelatihan Karyawan	0.271	0.091	0.231	2.982	0.004

Sumber: Olahan data, 2026

T_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0.05 dan tangka kebebasan (df) = n-k maka (df) = 0.05 (81-4)

adalah 77, jadi nilai $t_{hitung} = 1.665$. Berdasarkan tabel uji t (Parsial) di atas dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} untuk kompensasi (X_1) sebesar $2.140 > t_{tabel} 1.665$ dengan tingkat sig t $0.036 < 0.05$ signifikan, ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Nilai t_{hitung} untuk kompetensi (X_2) sebesar $5.006 > t_{tabel} 1.665$ dengan tingkat sig t $0.000 < 0.05$ signifikan, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Nilai t_{hitung} untuk pelatihan karyawan (X_3) sebesar $2.982 > t_{tabel} 1.665$ dengan tingkat sig t $0.004 < 0.05$ signifikan, ada pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.820 ^a	0.673	0.660	2.63833

Sumber: Olahan data, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 66%, artinya kompensasi, kompetensi, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Ilir memiliki sumbangan sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kompensasi, kompetensi, dan pelatihan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Ilir. Kompensasi, kompetensi dan pelatihan karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Ilir dengan besar sumbangan yang disebabkan 66%. Sedangkan sisanya sebesar 34%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan faktor-faktor lain yang relevan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan dan keahlian tersebut menentukan seberapa efektif karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menghasilkan kinerja yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi: faktor internal pegawai dan faktor lingkungan internal organisasi. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi adalah kompensasi. Sedangkan Menurut Simarmata dalam (Rifqi Ananto *et al.*, 2023) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Landau, (2024). Menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi, kompetensi dan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Ilir.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal pegawai dan faktor lingkungan internal organisasi. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang berperan penting adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta komitmen karyawan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aeni *et al.*, (2025) hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Ilir.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya kemampuan dan

keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan dan keahlian tersebut menentukan beberapa efektifitas karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Landau, (2024) hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Ilir.

Hal ini berkaitan dengan teori Simarmata dalam (Rifqi Ananto *et al.*, 2023) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rismawati dan Huda (2024) hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir, diperoleh jawaban atas seluruh pertanyaan penelitian sebagai berikut. Secara simultan, kompensasi, kompetensi, dan pelatihan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Demikian pula, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan pelatihan

karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti dapat meningkatkan kemampuan serta kualitas kerja karyawan di CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dari CV. Tunas Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir. Mengingat kompensasi, kompetensi, dan pelatihan karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan hendaknya meningkatkan perhatian terhadap ketiga aspek tersebut secara bersamaan dan berkelanjutan. Dalam hal kompensasi, perusahaan disarankan untuk menyesuaikan tunjangan berdasarkan jenjang karir karyawan, memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta menyediakan insentif bagi karyawan yang bekerja di luar jam operasional agar tercipta rasa keadilan yang mendorong semangat kerja. Dalam hal kompetensi, perusahaan sebaiknya secara aktif memberikan kesempatan pelatihan teknis kepada karyawan dalam proses produksi dan pengoperasian mesin agar kemampuan kerja mereka terus meningkat. Adapun dalam hal pelatihan karyawan, perusahaan perlu menyusun program pelatihan yang terjadwal dan terstruktur, menggunakan metode on-the-job training, serta menyesuaikan materi pelatihan dengan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan, sehingga setiap karyawan mendapatkan pembelajaran yang tepat sasaran dan kinerja secara keseluruhan dapat meningkat secara merata.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Agung Wahyu Handaru, & Nuridin Hidayat. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV X. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 43–65. <https://doi.org/10.62710/35682996>
- Ahmad Gunawan, Amelia Sri Rizki, Tabina Farrah Anindya, Assyfa Putri Amalia, & Winda Fara Setiani. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662>
- Anggriawan *et al.* (2023). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis The influence of competence , training and compensation on employee*. 16(1), 48–67.

- Aprillianti, S., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(1), 256–267. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Cahyani dan Dihan. (2024). Analisis Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta. *02(06)*, 180–195.
- Hamid et all. (2024). Perusahaan Tambang di Indonesia. *9(2)*, 1222–1234. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920>
- Hasanah et all. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *1(2)*, 171–183.
- Hermaela, A. N., Kustiwa, A., & Digital, U. T. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bosscha Space. *4*, 133–144.
- Husna, dan P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *2(2)*.
- Ikhsani Wardhana, A., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2025). Peningkatan Kompetensi Pelaku UMKM melalui Program Pelatihan dan Pendampingan di Desa Margaluyu, Tanjungsari Sumedang. *MOTIVASI*, 10(1), 44–54. <https://doi.org/10.32502/motivasi.v10i1.631>
- Jansen et all. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja sebagai variabel Mediasi.
- Juniarti, anna pratiwi, & Indahingwati, asmara. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12. <http://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3543>
- Khodijah dan Pasca. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *2(2)*, 78–87.
- Landau, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Cendana Megah Santosa Luwuk. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan Dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 2(1), 22–29.
- Larasshati dan Priyastiwati. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. *4(2)*, 514–527.
- Mariska, D., & Kholilah. (2025). Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. *MOTIVASI*, 10(1), 82–92. <https://doi.org/10.32502/motivasi.v10i1.696>
- Norhayati. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Norhayati. *18(2)*, 237–253.
- Puspitha et all. (2024). Indonesian Journal of Business and Management EFEKTIFITAS KERJA ASN DI PPSDM REGIONAL MAKASSAR Competency Development to Improve Performance Through the Effectiveness of ASN at The Office of PPSDM Ministry of Home Affairs Regional Makassar. *6(2)*, 231–245. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4446>
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *2(12)*.
- Ramadhani, A., Anindya, D., Umagapi, P., Rachman, T. A., Rahayu, P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan Universitas Negeri Malang, Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 4(1), 228–244.
- Rifqi Ananto, M., Nururrohmah, T., & Uli Natalia, U. (2023). 6. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, Vol.1, No.*, 125–137.
- Rismawati, R., & Huda, M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Tunjangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alfa Aluminium Jakarta Barat. *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4, 6873–6887. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10113%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/10113/7022>
- Sidik dan Ghiffari. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi. *5(9)*, 3397–3404.
- Ulfaturrosida dan Swasti. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja Terhadap. *7(2)*.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Bentuk Finansial Langsung Maupun Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman di Kota Serang Banten. *Journal of Management and Business Review*, 19(1),

80–91.

- Witara, K., & Akmawati, D. R. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Gema Tama Di Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 18(2), 220–232. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.151>
- Yandy, A. dan. (2025). ISSN: 2723-0937 DOI. 10.35722/ljapb <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JA> PB. 8(X), 670–684.