

***ANALYSIS OF THE ROLE OF WORK COMPENSATION AND TRAINING ON  
THE PERFORMANCE OF FOODPEDIA GROUP EMPLOYEES***

**ANALISIS PERAN KOMPENSASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN FOODPEDIA GROUP**

**Teguh Setiawan Wibowo<sup>1</sup> , Hendy Tannady<sup>2</sup> , Dila Erlianti<sup>3</sup> , Rudi Setiadi<sup>4</sup>,  
Suparman<sup>5</sup>**

STIE Mahardhika<sup>1</sup>, Universitas Multimedia Nusantara<sup>2</sup>, STIA Lancang Kuning Dumai<sup>3</sup>,  
STEI Al Amar Subang<sup>4</sup>, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli<sup>5</sup>

[teguh10setiawan@gmail.com](mailto:teguh10setiawan@gmail.com)<sup>1</sup>, [hendy.tannady@umn.ac.id](mailto:hendy.tannady@umn.ac.id)<sup>2</sup>,

[dilaerliantierlianti@gmail.com](mailto:dilaerliantierlianti@gmail.com)<sup>3</sup>, [rudiparis27@gmail.com](mailto:rudiparis27@gmail.com)<sup>4</sup>,

[suparman@stiemujahidin.ac.id](mailto:suparman@stiemujahidin.ac.id)<sup>5</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job training and job compensation on the performance of Foodpedia Group Jakarta employees. The population in this study were all employees of the Foodpedia Group Jakarta outlet as many as 100 employees with the measuring instrument used was a questionnaire distributed via google form. The research method used is a quantitative method where data collection is carried out by multiple linear regression analysis and uses the F test and T test. The results of the hypothesis in this study are; that job training has a significant effect on employee performance, that work compensation has a significant effect on employee performance, while the results of the f test of both variables have a simultaneous effect.*

**Keywords:** Job Training, Job Compensation, Job Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Foodpedia Group Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan outlet Foodpedia Group Jakarta sebanyak 100 karyawan dengan alat ukur yang digunakan adalah kuisioner yang disebarkan melalui google form. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan adalah analisis regresi linear berganda serta menggunakan Uji F dan Uji T. Hasil hipotesis pada penelitian ini adalah; bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji f kedua variabel berpengaruh secara simultan.

**Kata kunci:** Pelatihan kerja, Kompensasi kerja dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ataupun yang kita sebut sebagai karyawan merupakan salah satu asset yang penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah

organisasi atau perusahaan, Karena sangat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam perusahaan, ini diperlukan untuk suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang maksimal dengan upaya-upaya yang dapat

dilakukan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting berpengaruh sumber daya manusia untuk menghasilkan kemajuan pada perusahaan, karena untuk dapat mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan setiap karyawan harus memiliki kinerja yang maksimal dalam menjalankan perannya. Menurut Rivai dalam (Muhammad Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. (Arianty dkk., 2016, hal. 120). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. (Kasmir, 2018). Oleh karena itu pelatihan kerja merupakan pembekalan yang penting bagi sumber daya manusia disuatu perusahaan, guna dapat menjalankan kinerja yang maksimal.

Kompensasi karyawan merupakan sesuatu timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik dalam gaji, upah ataupun insentif. Menurut (Hasibuan, 2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sering kali kompensasi karyawan menjadi latar belakang pemacu semangat kerja pada

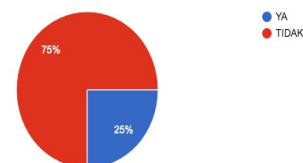
karyawan itu sendiri. Menurut Cascio F.Wayne dalam buku (Mangkuprawira, 2013) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/karyawan membutuhkan pelatihan kerja dan kompensasi kerja yang akan berpengaruh pada pengetahuan dan kemampuan serta memacu dirinya memiliki motif bekerja dengan etos kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya.

Adapun pada observasi awal peneliti menemukan fenomena berupa laporan dari SPV dimana sering terjadi tidak memiliki konsistensi rasa pada makanan dan minuman yang dibuat setiap harinya, meja yang tidak dibersihkan dan pelayanan yang lama dari complain para customer, adapun mengenai fenomena itu peneliti melakukan pra survey kepada pengunjung Foodpedia Ps. Baru selama 2 hari yang menghasilkan 16 responden, dengan hasil survey sebagai berikut:

Apakah menurut anda kualitas makanan dan minuman Foodpedia PS.Baru Jakarta Pusat memenuhi standar yang diharapkan?

16 responses



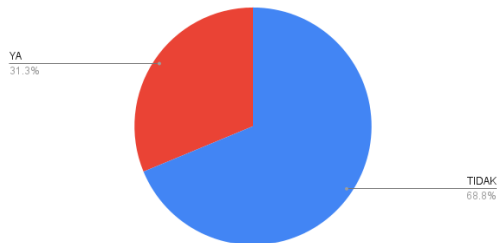
**Gambar 1. Hasil Pra Survey**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan peneliti pertanyaan mengenai kualitas makanan dan minuman memenuhi standar yang diharapkan,

mendapatkan 16 responden dengan jawaban 75% Tidak dan hanya sekitar 15% menjawab Iya, maka dapat di indikasikan bahwa pengunjung kurang merasa mendapatkan makanan dan minuman dengan kualitas yang mereka harapkan.

Count of Apakah makanan atau minuman yang anda pesan datang tepat waktu?

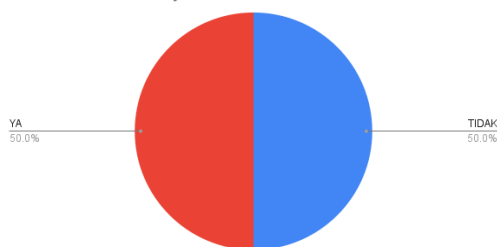


**Gambar 2 Hasil Pra Survei**

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil pertanyaan mengenai Apakah makanan atau minuman yang dipesan datang tepat waktu, hasil survei pada gambar 2 menunjukkan bahwa 68,8% memilih Tidak, ini mengindikasikan bahwa konsumen yang datang merasa bahwa lambatnya pelayanan makan dan minuman yang mereka terima

Count of Apakah kondisi meja tempat anda duduk sudah dibersihkan sebelumnya?



**Gambar 3 Hasil Pra Survei**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti,2021

Berdasarkan hasil survei pertanyaan apakah kondisi meja tempat anda duduk sudah dibersihkan sebelumnya terdapat jawaban masing-masing 50% dari 16 responden. Ini mengindikasikan bahwa masih terdapat bangku yang tidak dibersihkan setelah pengunjung selesai makan. Pada obeservasi awal peneliti juga melihat fenomena banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa ada keterangan,

Dalam contoh kasus terdapat karyawan yang dalam satu bulan hanya masuk 8 hari kerja dan tidak datang tepat waktu.

Ada beberapa alasan yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi kerja menjadi landasan kurang baiknya kinerja karyawan, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat fenomena yang sama yang ditemukan mengenai pelatihan kerja dan kompensasi kerja. Dalam (Goni, Adolfini dan Sumarauw, 2015) Jurnal EMBA mengenai Pengaruh Pelatihan, Penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menyebutkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam (Machmudah, 2019) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, penelitian ini digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif adalah sebagai salah satu jenis penelitian spesifikasinya secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas pembuatan desain penelitian (Sugiyono dalam Widiasworo, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan untuk mengetahui pengaruhnya dari variabel (*Independen*) bebas pada

variabel (*dependen*) terikat.

Objek penelitian ini diambil dari seluruh karyawan PT. Konsultanindo Pakar Berjaya. Tempat wawancara dan penyebaran kuesioner dilakukan untuk keperluan penelitian di outlet pusat Foodpedia, Jakarta Pusat. Penelitian ini berlangsung dari tanggal 20 september 2020 yang diawali dengan wawancara dengan *SPV outlet* dan saya sendiri selaku HRD sampai tanggal 5 Januari 2021.

Menurut Sugiyono dalam (sudarmanto, 2021) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi terdiri dari objek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang terdapat pada penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Konsultanindo Pakar Berjaya. Menurut (Hidayat, 2021) sampel adalah bagian dari populasi yang telah diteliti dengan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Malhotra, 2015) yaitu jumlah sampel atau responden dengan populasi yang tidak terbatas paling sedikit empat atau lima kali jumlah indikator yang diteliti. Penelitian ini terdapat 20 indikator yang mewakili variabel, sehingga menghasilkan 100 sampel atau karyawan yang diperoleh dari 20x5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji t

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi terhadap koefisien regresi secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap konstan. Nilai  $t_{hitung}$  yang didapat dari hasil pengujian akan dibandingkan menggunakan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat diartikan  $H_0$  diterima, namun bila  $t_{hitung}$  memiliki

nilai kurang dari  $t_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak. Adapun koefisien korelasi yang diuji menggunakan nilai signifikan 0.05. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficient (B)	T	Sig
<i>Constant</i>	9,466	3,274	0,001
Pelatihan Kerja	0,388	4,323	0,000
Kompensasi	0,697	3,501	0,001

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS, 2021

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(a/2)(n-k-1) \\ &= t(0.05/2)(100-2-1) \\ &= t(0.025)(97) \\ &= 1.988 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4.323 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,323 > 1,988$ ), maka dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,501 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3,501 > 1,988$ ), maka dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima, yang artinya secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel pelatihan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ .

### Uji F

Uji F digunakan untuk

melakukan pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi secara simultan dan mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Signifikansi yang diuji menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, apabila tingkat signifikansi uji  $F < 0,05$  dan nilai  $F > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	F	Sig
<i>Constant</i> ) <i>Regression</i>	40,818	0,000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS, 2021

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F_{tabel} (k-1) (n-k) \\
 &= F(3-1) (100-3) \\
 &= F(2) (97) \\
 &= 3,09
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil olahan uji F maka dapat diketahui signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $40,818 > F_{tabel}$  (3,09) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima karena Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat,

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) Pada 100 Responden**

Model	<i>Adjusted R Square</i>
<i>(Constant)</i>	0,446

Sumber : Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil tabel uji determinasi ( $R^2$ ) pada 100 responden, menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,446 atau 44,6%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh

pelatihan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Foodpedia Group Jakarta sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya dengan persentase 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pengaruh Pelatihan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji t dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,323 > 1,988$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Pelatihan kerja juga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bersama kompensasi kerja, ini dapat dilihat melalui hasil uji F dimana olahan uji F maka dapat diketahui signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $40,818 > F_{tabel}$  (3,09). Dalam hasil penelitian Sari (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kemasindo Cepat Nusantara Indo menyebutkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Kerja

Berdasarkan pada hasil uji t dapat diketahui bahwa kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3,501 > 1,988$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Kompensasi kerja juga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bersama pelatihan kerja, ini dapat dilihat melalui hasil uji F dimana olahan uji F maka dapat diketahui signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $40,818 > F_{tabel}$  (3,09). Dalam hasil penelitian Sari (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kemasindo Cepat

Nusantara Indo menyebutkan bahwa Kompensasi Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja**

Berdasarkan pada hasil uji t dan uji f dapat dikatakan bahwa pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja secara parsial dan simultan. Dalam hasil penelitian Sari (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kemasindo Cepat Nusantara Indo menyebutkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP** **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Foodpedia Group Jakarta. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Foodpedia Group. Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Foodpedia Group Jakarta.

### **Saran**

Diharapkan pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Foodpedia Group Jakarta dapat terus bermanfaat untuk perkembangan dalam segala bidang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Astuti, Sari. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.*

Medan : Kemasindo Cepat Nusantara

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I.* Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bolung, Moniharapon, Lumintang. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Manado : BMPD Sulawesi Utara.
- Candradewi. I, Dewi. M. (2019). Effect Of Compensation on Employee Performance Towards Motivation as Mediation Variable. *Journal of Management, IT and Social Science.* 6(5).
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi.* XIII(2) : 164-175.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik.* Depok : PT.Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- M. G. Lolowang. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Khisma Pasifik Manado *JURNAL EMBA.* (2)
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan keenam.* Bandung : PT Refika Aditama
- Margalena, S. d. (2017). *Pengantar*

- Manajemen. Yogyakarta : Deepublish Yogyakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat* Bandung : Alfabeta.CV
- Mutholib.(2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi.* 2(3).
- Nawawi, H. (2011), *Manajemen sumber daya manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Pratama, Effendy. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator. *Jurnal Humaniora.*
- Richardo, jonathan. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prudetial Cabang MRT STARS. *AGORA.* 3(2)
- Saman. A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *Journal Of Economics, Business And Accounting Research.* 4(1).
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.* 2(1).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D,* Bandung : Alfabeta,
- Supatmi, ME, Nimran, U, & Utami, HN. (2013). 'Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, *Jurnal Provit.* 7(1)