



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 1 No. 1 (2022) pp: 10483-10493

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dinas Koperasi Di Tarutung

Esra Renova Enjelina Panggabean¹ Toman Panggabean², Jon Henri Purba³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

esrapngbn@gmail.com¹, tomanpanggabean2205@gmail.com², jonhenripurba24@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dikelola secara optimal melalui kebijakan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung yang berjumlah 44 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan uji statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja dalam persentase yang cukup besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kompensasi, Etos Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan merupakan aset yang paling berharga didalam perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah kunci berjalannya kegiatan operasional disuatu perusahaan. Maka oleh sebab itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia disuatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawan disuatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar dan kecilnya keuntungan diperoleh suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelolah Sumber Daya Manusia dengan baik sehingga karya menghasilkan kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Karena walaupun perusahaan memiliki perusahaan peralatan dan teknologi yang canggih namun jika perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya. Dalam konteks ekonomi modern, kompensasi bukan hanya sekedar gaji, tetapi juga menyangkut kesejahteraan karyawan secara menyeluruh pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

Selain kompensasi, etos kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja. Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan kebiasaan positif yang mendukung kualitas kerja seseorang. Sinambela (2022) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap mental yang tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Karyawan dengan etos kerja tinggi akan bekerja dengan lebih giat,

konsisten, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, etos kerja yang rendah dapat menghambat produktivitas karena karyawan tidak memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja. Maka dari itu, organisasi perlu menanamkan budaya kerja yang mampu membangun etos kerja positif bagi setiap karyawan.

Pelatihan kerja juga memegang peranan krusial. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membekali karyawan dengan perkembangan teknologi maupun kebutuhan organisasi. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi, memperbaiki kualitas kerja, serta mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan merasa dihargai karena diberi kesempatan untuk berkembang sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bicara mengenai konteks persaingan yang semakin ketat perusahaan atau organisasi yang tidak memperhatikan aspek kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja akan tertinggal dibandingkan dengan organisasi lain yang dapat mengelola ketiga faktor tersebut. Perusahaan tidak hanya mampu dituntut memberikan gaji yang layak, tetapi juga mampu menumbuhkan semangat kerja serta menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Hal ini penting agar karyawan dapat beradaptasi terhadap perubahan, memiliki komitmen tinggi, dan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Ketiga faktor tersebut kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang memadai akan merasa lebih dihargai sehingga terdorong untuk berkerja lebih optimal. Karyawan dengan etos kerja tinggi akan menjalankan tugas dengan disiplin, penuh tanggung jawab, dan semangat. Sementara itu pelatihan kerja akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Apabila ketiga faktor ini dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, indentifikasi masalah, serta pembatasan masalah, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
2. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
3. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
4. Apakah kompensasi, etos kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Adapun tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, etos kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis
Lebih mengetahui dan memperoleh masukan dalam ilmu pengetahuan dengan menambah wawasan luas tentang apa yang diperoleh selama penulisan skripsi mengenai Pengaruh Kompensasi Etos kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.
2. Bagi UKM Dinas Koperasi di Tarutung
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana tambahan literasi kepustakaan bidang manajemen sumber daya manusia pada Pengaruh Kompensasi Etos kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi pada pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber wawasan, informasi, sumber referensi pembelajaran serta ilmu pengetahuan baru yang dapat memperluas pola pikir pembaca mengenai Pengaruh Kompensasi Etos kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Dinas Koperasi di Tarutung.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Panjaitan, 2024:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Menurut (Hasibuan, 2018:10) menyatakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut (Simamora, 2011; Sutrisno, 2016):442) Kompensasi adalah apapun yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan.

Sedangkan Menurut Panggabean dalam (Sofyandi, 2013):181) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari balas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan . Disambung Menurut (Sofyandi, 2013:139) “Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan akan memperoleh imbalan-imbalan dalam bentuk prestasi kerja dan karyawan”. yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan”.

Indikator Kompensasi

(Afandi, 2018; Wibowo, 2021):194) mengemukakan bahwa indikator- indikator kompensasi diantaranya :

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
3. Tunjangan
Contoh- contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh- contoh fasilitas adalah kenikmatan fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pegawai organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif.

Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja

Menurut (Wibowo, 2021:4) Etos kerja merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok individu yang menjalankan tugasnya dengan mematuhi nilai- nilai etika, yang dilandasi oleh semangat, aspirasi yang tinggi keyakinan, yang tercemin dalam sikap serta karakter mereka terhadap tanggung jawab yang diembani. Etos kerja yang baik merupakan pondasi penting untuk mencapai kesuksesan dan kelancaran suatu pekerjaan.

Etos kerja mengajarkan pada seseorang atau pegawai untuk menerapkan nilai-nilai dalam proses bekerja. Kujukuran, kepercayaan, kecerdasan, loyalitas, nilai-nilai itu apabila dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka dapat akan mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya ((Laoli & Ndraha, 2022).

Indikator Etos Kerja

Etos kerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang menggambarkan sikap dan perilaku seseorang

dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut (Priansa, 2020): 283-284) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal
Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada didalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi.
2. Inisiatif
Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.
3. Dapat Diandalkan
Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingint oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

Pelatihan Kerja

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Suparyadi, 2015), “Pelatihan merupakan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut (Mukminin, 2019:182), “Pelatihan mengacu pada pengajaran, kegiatan belajar dilakukan untuk tujuan utama membantu anggota organisasi untuk memperoleh dan menjawab pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi tersebut”.

Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut (A. P. Mangkunegara, 2020, 2018:135) diantaranya:

1. Instruktur
Mengingat pentingnya pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur juga harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan juga harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Kusadi, 2015:264) menjelaskan “Kinerja merupakan suatu Gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”. Menurut Mangkunegara (2009:9) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Afandi, 2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Budiasa, 2021):26) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas
Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas
Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Ketepatan waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
4. Efektivitas
Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
5. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya,
6. Hubungan antar karyawan
Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dengan rekan kerja.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Menurut :17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan untuk menguji hipotesis, menjelaskan hubungan antar variabel, atau menggambarkan fenomena secara objektif. Penelitian ini berfokus pada pengukuran dan analisis data dengan menggunakan metode statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut :126) Populasi adalah sekelompok objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri maupun karakteristik khusus yang telah ditentukan peneliti dimana sekelompok ini menjadi fokus kajian untuk dianalisis serta dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan secara umum. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di UKM yaitu sebanyak 44 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini, menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini sebanyak 44 pegawai karena semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2019:85) Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut , uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Tujuannya untuk memastikan bahwa model regresi maupun menghasilkan estimasi yang konsisten, tidak bias, serta memiliki ketepatan dalam perhitungan. Uji asumsi klasik diperlukan agar model regresi terbebas dari masalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Dengan demikian, analisis regresi linear yang dilakukan dapat dinyatakan layak digunakan.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2020):21) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut :99) uji asumsi jenis klasik ini diterapkan untuk analisis klasik regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana diukur tingkat asosiasi hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

Uji Heterokedasitas

Menurut pendapat (Ghozali, 2020):120) uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketika ketidaksetaraan varian dari residual suatu pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2020: 95) berpendapat Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (uji -t)

Ghozali (2020:148) berpendapat uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

(Ghozali, 2020: 179) berpendapat Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama- sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model tingkat α sebesar 5%.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel independen. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 rendah maka hal ini menunjukkan bahwa variabel- variabel independent memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

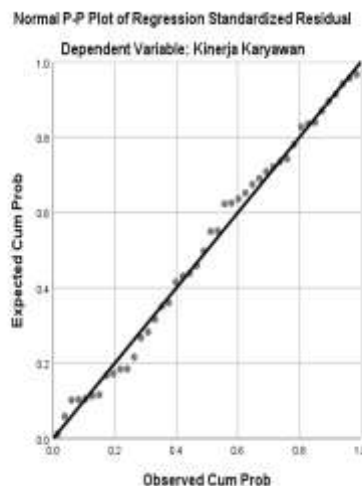
Tabel 3.1 Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03048529
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.074
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

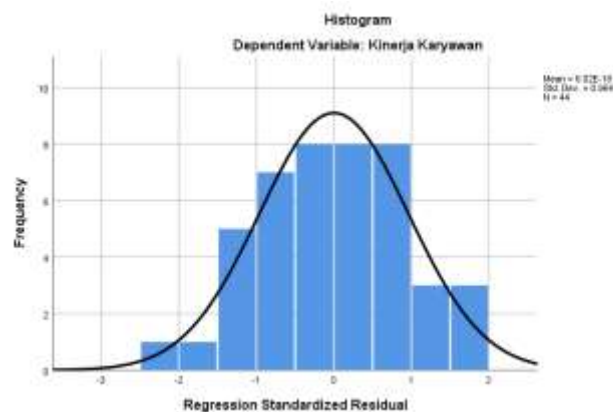
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 3.1 Uji Normalitas *Probability Plot*



Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.2 Uji Normalitas Kurva Histogram



Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.736	3.816		
	Kompensasi	.346	.100	.808	1.238
	Etos Kerja	.475	.124	.851	1.175
	Pelatihan Kerja	.317	.054	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,238, 1,175, dan 1,142, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Glejser
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.667	2.046		1.304	.200
	Kompensasi	.023	.054	.074	.430	.669
	Etos Kerja	-.080	.066	-.203	-1.204	.236
	Pelatihan Kerja	.007	.029	.038	.226	.822

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,669, 0,236, dan 0,822 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.736	3.816		3.338	.002
	Kompensasi	.346	.100	.311	3.444	.001

Etos Kerja	.475	.124	.339	3.843	.000
Pelatihan Kerja	.317	.054	.510	5.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 12,736 + 0,346X_1 + 0,475X_2 + 0,317X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 12,736 artinya jika kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 12,736.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,346 artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,346 satuan.
3. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,475 artinya jika etos kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,475 satuan.
4. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,317 artinya jika pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,417 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Berikut rumus untuk mencari nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = \alpha/2(n-k-1)$$

n = Jumlah responden, k = Jumlah variabel penelitian, $\alpha = 5\%$

t tabel = $\alpha/2(44-4) = 0,0025;40$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.736	3.816		3.338	.002
	Kompensasi	.346	.100	.311	3.444	.001
	Etos Kerja	.475	.124	.339	3.843	.000
	Pelatihan Kerja	.317	.054	.510	5.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh

1. Nilai t hitung kompensasi sebesar 3,444 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung etos kerja sebesar 3,843 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung pelatihan kerja sebesar 5,871 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Uji hipotesis simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$F = (df_1:df_2)$

$df_1 = k-1, df_2 = n - k$

$n =$ jumlah sampel,

$k =$ jumlah variabel penelitian

$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 44-4 = 40, F = 3;40 (2,84)$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.626	3	164.542	37.125	.000 ^b
	Residual	177.283	40	4.432		
	Total	670.909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Etos Kerja , Kompensasi

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 37,125 > F tabel 2,84 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja secara simultan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.716	2.105

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja , Etos Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,716 (71,6%). Maka dapat disimpulkan sebesar 81,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja, sisanya 100%-71,6% = 28,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,444 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,021, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, ketepatan waktu pemberian kompensasi dan kejelasan sistem penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak UKM Dinas Koperasi di Tarutung perlu memperhatikan dan mengelola sistem kompensasi secara adil dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel etos kerja sebesar 3,843 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,021, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Etos kerja yang tercermin dari sikap disiplin, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, serta kesungguhan dalam menyelesaikan

pekerjaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan konsisten. Karyawan dengan etos kerja yang baik juga lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menjaga kualitas hasil kerja, serta berorientasi pada pencapaian target organisasi. Selain itu, etos kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, UKM Dinas Koperasi di Tarutung perlu terus menumbuhkan dan memperkuat etos kerja karyawan melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, serta budaya kerja yang positif.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 5,871 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,021, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terencana dan sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan menjadi lebih memahami tugas dan prosedur kerja, mampu menggunakan metode kerja yang lebih efektif, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Selain itu, pelatihan kerja juga mendorong peningkatan kepercayaan diri dan motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan investasi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, UKM Dinas Koperasi di Tarutung perlu terus mengembangkan program pelatihan kerja yang relevan, berkelanjutan.

Pembahasan Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 37,125 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,84, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara sistem kompensasi yang adil, etos kerja yang tinggi, dan pelatihan kerja yang efektif. Kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sementara etos kerja yang baik mendorong tanggung jawab, disiplin, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Kombinasi ketiga variabel tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi, pembentukan etos kerja, dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, UKM Dinas Koperasi di Tarutung perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Dinas Koperasi di Tarutung. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, etos kerja, dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. UKM Dinas Koperasi di Tarutung disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penyempurnaan sistem kompensasi yang adil dan transparan, penguatan etos kerja melalui pembinaan dan budaya kerja yang positif, serta pelaksanaan pelatihan kerja yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan. Selain itu, manajemen perlu mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara seimbang agar kinerja karyawan meningkat secara optimal. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian agar hasil lebih komprehensif.

Referensi

1. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21*. Badan Penerbit UNDIP.
2. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. PT. Bumi Aksara.
3. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
4. Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
5. Kusadi. (2015). *Manajemen Kinerja*. Salemba Empat.

6. Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). *Etos Kerja dan Kinerja Pegawai*. CV. Widya Puspita.
7. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
8. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Kesepuluh ed.)*. PT Remaja Rosdakarya.
9. Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNY Press.
10. Panjaitan, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
11. Priansa, D. J. (2020). *Manajemen Kinerja dan Etos Kerja dalam Organisasi*. Alfabeta.
12. Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
13. Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
14. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
15. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
16. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
17. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
18. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.