

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat)

Sri wahyuning tyas <sup>1</sup>, Barin Barlian <sup>2</sup>, Nita Fauziah Oktaviani <sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

[1902010290@unper.ac.id](mailto:1902010290@unper.ac.id), [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id), [nitafauziah@unper.ac.id](mailto:nitafauziah@unper.ac.id)

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of Profit Growth and Business This research was conducted to find out how job training and compensation can influence the performance of Domino's Pizza employees in the West Java area. The research method used is a survey method with a quantitative approach, data was obtained directly through questionnaires distributed to 65 respondents who were employees of Domino's Pizza Area West Java. The research technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be seen that job training and compensation can simultaneously have a significant effect on the performance of Domino's Pizza employees in the West Java area. Partial Job Training can have a significant effect on the Performance of Domino's Pizza Area West Java Employees, and partial Compensation can have a significant effect on the Performance of Domino's Pizza Area West Java Employees.*

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

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Pelatihan Kerja dan Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survei dengan pendekatan kuantitatif, data diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 65 responden yang merupakan karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat. Teknik penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat. Pelatihan Kerja secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat, dan Kompensasi secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat.

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

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi : [10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif pada era revolusi industri saat ini, peran sumber daya manusia tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh teknologi. Peralatan canggih, sistem kerja otomatis, dan sarana prasarana yang lengkap tidak akan optimal jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya, salah satunya melalui pelatihan kerja dan pemberian kompensasi yang layak.

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang terencana dengan baik dan dilaksanakan secara berkelanjutan diyakini mampu meningkatkan profesionalisme serta produktivitas karyawan. Namun demikian, efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek penting, seperti kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas pelatih, fasilitas pelatihan, serta pemerataan kesempatan pelatihan bagi semua jenis karyawan. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum memberikan pelatihan secara merata, khususnya bagi karyawan non-tetap atau part time.

Selain pelatihan, kompensasi juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak transparan dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan.

Fenomena terkait kinerja karyawan juga dialami oleh Domino's Pizza Area Jawa Barat. Menurut keterangan dari pihak manajemen, selama dan setelah pandemi Covid-19, terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh pencapaian target kerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah perubahan sistem kerja selama pandemi yang mengharuskan adanya pembatasan fisik (physical distancing), sehingga karyawan memerlukan waktu untuk kembali menyesuaikan diri. Selain itu, pelatihan kerja yang dilakukan selama periode tersebut sebagian besar dilakukan secara daring, yang dinilai kurang efektif dan menyebabkan kejenuhan serta rendahnya pemahaman materi oleh karyawan. Permasalahan lainnya adalah pelatihan hanya rutin diberikan kepada karyawan tetap, sementara karyawan part time hanya mendapatkan pelatihan sesekali saja.

Di sisi lain, kompensasi yang diterima karyawan juga menjadi perhatian. Banyak karyawan mengeluhkan kurangnya penghargaan berupa insentif atau bonus, meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik dan mencapai target kerja. Ketidaksesuaian ini dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pada karyawan Domino's

Pizza Area Jawa Barat, untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan adalah kegiatan mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap supaya karyawan semakin terampil, bertanggung jawab, dan semakin baik kedepannya agar sesuai dengan standar disetiap perusahaan. (Ilmiah et al., 2021:157)

### Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019: 118)

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Ajabar, 2020 : 28)

## 3. Metodologi Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Domino's Pizza Area Jawa Barat yang berada di Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Cimahi, dan Kota Tasikmalaya.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Berdasarkan definisi diatas, populasi bisa memberikan informasi maupun data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini ditunjukkan kepada para Karyawan tetap Domino's Pizza Area Jawa Barat sebanyak 65 orang.

#### Sampel

Jadi sampel yang digunakan oleh penulis seluruh karyawan yang berjumlah 65 orang.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

#### Penentuan Jumlah Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2019:127). Jumlah populasi dalam penelitian ini telah diketahui, yaitu sebanyak 65 karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat. Karena populasi penelitian *relative* sedikit maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi *relative* sedikit (sugiyono, 2019:122 ). Jadi sampel yang digunakan oleh penulis seluruh karyawan yang berjumlah 65 orang.

## 4. Hasil dan Pembahasan

## 4.1 Hasil Penelitian

No	rhitung	rTabel	Keterangan
<b>Pelatihan Kerja</b>			
1	0.684	0.205	Valid
2	0.856	0.205	Valid
3	0.571	0.205	Valid
4	0.779	0.205	Valid
5	0.625	0.205	Valid
6	0.709	0.205	Valid
7	0.798	0.205	Valid
8	0.649	0.205	Valid
9	0.754	0.205	Valid
10	0.543	0.205	Valid
<b>Kompensasi</b>			
1	0.816	0.205	Valid
2	0.720	0.205	Valid
3	0.759	0.205	Valid
4	0.600	0.205	Valid
5	0.744	0.205	Valid
6	0.667	0.205	Valid
7	0.744	0.205	Valid
8	0.667	0.205	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	0.887	0.205	Valid
2	0.839	0.205	Valid
3	0.887	0.205	Valid
4	0.839	0.205	Valid
5	0.861	0.205	Valid
6	0.729	0.205	Valid
7	0.839	0.205	Valid
8	0.887	0.205	Valid
9	0.827	0.205	Valid
10	0.687	0.205	Valid
11	0.827	0.205	Valid
12	0.687	0.205	Valid
13	0.827	0.205	Valid
14	0.687	0.205	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua pernyataan layak untuk diteliti. Hal ini dibuktikan dengan melihat semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel (0.244).

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana *instrument* penelitian itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Hasil pengujian nilai *Alpha Cronbach's* untuk Pelatihan Kerja sebesar 0.888. Jika dibandingkan dengan nilai 0.60, maka  $0.881 > 0.60$ , artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	8

Hasil pengujian nilai *Alpha Cronbach's* untuk Kompensasi sebesar 0.830. Jika dibandingkan dengan nilai 0.60, maka  $0.863 > 0.60$ , artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	14

Hasil pengujian nilai *Alpha Cronbach's* untuk Kinerja Karyawan sebesar 0.951. Jika dibandingkan dengan nilai 0.60, maka  $0.959 > 0.60$ , artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.39133813	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.105	
	Negative	-.113	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.410 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.283
		Upper Bound	.537

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 100 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan uji normalitas, uji *Kolmogrov Smirnov* dengan *Monte Carlo* menunjukkan signifikansi  $0.410 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta								
1	(Constant)	4.286	3.886		1.103	.274					
	Pelatihan Kerja	1.647	.147	1.065	11.198	.000	.873	.818	.659	.382	2.615
	Kompensasi	-.410	.160	-.244	-2.567	.013	.593	-.310	-.151	.382	2.615

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Pelatihan Kerja 2.615 < 10, dan nilai VIF Kompensasi 2.615 < 10, dengan nilai *tolerance* Pelatihan Kerja 0.382 > 0.10, dan nilai *tolerance* Kompensasi 0.382 >

0.10. Maka dapat disimpulkan Pelatihan Kerja dan Kompensasi tidak terjadi Multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

#### Correlations

		Pelatihan Kerja	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho Pelatihan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.815**	.047
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.712
	N	65	65	65
Kompensasi	Correlation Coefficient	.815**	1.000	.008
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.947
	N	65	65	65
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.047	.008	1.000
	Sig. (2-tailed)	.712	.947	.
	N	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam penelitian ini hasil uji menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0.712 > 0.05$ , dan  $0.947 > 0.05$  maka data dalam penelitian ini lolos uji heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.779	4.462	1.664

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) dimana du diperoleh dari Tabel Durbin Watson (lampiran 5, 103) yaitu  $du \ 1.6621 < 1.664 < 2.3379$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian ini terbebas dari masalah-masalah klasik. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji regresi linier berganda.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Standar persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

		Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	4.286	3.886		1.103	.274					
	Pelatihan Kerja	1.647	.147	1.065	11.198	.000	.873	.818	.659	.382	2.615
	Kompensasi	-.410	.160	-.244	-2.567	.013	.593	-.310	-.151	.382	2.615

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan =  $4.286 + 1.647X_1 - 0.410X_2 + e$  Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada angka 4.286, menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 4.286 jika variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) bernilai 0. Artinya apabila ada Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan.

- b. Variabel Pelatihan Kerja sebesar 1.647 memiliki arah koefisien regresi yang bernilai positif sehingga menunjukkan jika jumlah Pelatihan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 1.647 dengan variabel independen yang lain dianggap konstan.
- c. Variabel Kompensasi sebesar -0.410 memiliki arah koefisien regresi yang bernilai negatif sehingga menunjukkan jika jumlah Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0.410 dengan variabel independen yang lain dianggap konstan.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi mengukur besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya sedangkan determinasi untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan, nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan semua informasi apa yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan. Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi:

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.779	4.462	1.664

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil *output* IBM SPSS versi 25 maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.886 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat kuat. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa R square 0.785 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), dan Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai kemampuan menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 78.5%. Sedangkan sisanya 21.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dikarenakan peneliti hanya membahas mengenai variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi.

### Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uraian atas tanggapan responden mengenai Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diuraikan mengenai perhitungan statistik yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.785, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat sebesar 78.5% sedangkan sisanya 21.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4518.387	2	2259.194	113.494	.000 <sup>b</sup>
Residual	1234.166	62	19.906		
Total	5752.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan uji F. Berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada Kinerja Karyawan.

Pelatihan Kerja dan Kompensasi yang diterapkan di Domino's Pizza Area Jawa Barat sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan Pelatihan Kerja yang diterapkan serta Kompensasi yang diberikan menyebabkan Kinerja Karyawan menjadi tinggi. Artinya, Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Domino's Pizza Area Jawa Barat. Pelatihan Kerja dan Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Domino's Pizza Area Jawa Barat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Miladiyati (2023) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.286	3.886		1.103	.274					
Pelatihan Kerja	1.647	.147	1.065	11.198	.000	.873	.818	.659	.382	2.615
Kompensasi	-.410	.160	-.244	-2.567	.013	.593	-.310	-.151	.382	2.615

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0.818. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan termasuk dalam klasifikasi sangat kuat, maka semakin baik Pelatihan Kerja yang diterapkan oleh Domino's Pizza Area Jawa Barat maka baik pula tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 66.91% [ $K_d = (0.818)^2 \times 100\%$ ]. Artinya secara parsial Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Domino's Pizza Area Jawa Barat memberikan pengaruh sebesar 66.91%, sementara 33.09% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig. sebesar  $0.000 < 0.05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga semakin baik Pelatihan Kerja yang diterapkan maka akan semakin baik pula Kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan Kerja yang dilaksanakan Domino's Pizza Area Jawa Barat sudah baik, hal tersebut dibuktikan dengan Pelatihan Kerja yang dilaksanakan di Domino's Pizza Area Jawa Barat menyebabkan Kinerja Karyawan menjadi tinggi. 66.91% dari Pelatihan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Domino's Pizza Area Jawa Barat, artinya Pelatihan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Domino's Pizza Area Jawa Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Firmansyah (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	4.286	3.886		1.103	.274					
Pelatihan Kerja	1.647	.147	1.065	11.198	.000	.873	.818	.659	.382	2.615
Kompensasi	-.410	.160	-.244	-2.567	.013	.593	-.310	-.151	.382	2.615

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar -0.310. Nilai koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang negatif dan termasuk dalam klasifikasi lemah. Sedangkan besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 9.61% [ $K_d = (-0.310)^2 \times 100\%$ ]. Artinya secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza Area Jawa Barat hanya memberikan pengaruh sebesar 9.61%, sementara 90.39% dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar  $0.013 < 0.05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh negatif signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mengindikasikan bahwa meningkatnya kompensasi yang diberikan akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uhd Darmawan (2023) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Kesimpulan

Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Domino's Pizza Area Jawa Barat dinilai telah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan program pelatihan secara efektif dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan. Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sudah sangat baik, yang berarti bahwa Domino's Pizza Area Jawa Barat telah memberikan imbalan kerja yang layak dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh para karyawan. Dengan adanya pelatihan yang memadai serta kompensasi yang adil, kinerja karyawan di Domino's Pizza Area Jawa Barat juga menunjukkan hasil yang sangat baik, yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai sudah sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara parsial, pelatihan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dapat berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja karyawan. Di sisi lain, kompensasi pun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor motivasional penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan di lingkungan kerja Domino's Pizza Area Jawa Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ade Firmansyah, Havidz Aima. 2020. *Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol.17. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/7050>
2. Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
3. Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
4. Anggi , Meidita. 2019. *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2: 226- 237.
5. Astuti, R. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama". Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen 5(September):1-10. <https://ejurnal.eka-prasetya.ac.id/index.php/MBEP/article/view/22>
6. Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
7. Darmadi, N Lilis, & Ratna Sari. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energizer Indonesia*. Jurnal ARASTIRMA (Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia), Vol. 2, No. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/16866>
8. Debby Endayani Safitri. 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan, 8(2), 240-248.

9. Dey, Anamika, Grdeep Singh, dan Anil K. Gupta. 2018. *Women and Climate Stress: Role Reversal from Beneficiaries to Expert Participants*. Journal World Dvelopment 103 (2018).
10. Eko Widodo, Suparno. 2020. *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
11. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Goni, Geovanno Harland. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. Productivity, Vol. 2 No. 4.