

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN CABANG MANDALA KOTA MEDAN

Haris Sanri Alka, Muhammad Fauzan Azmy, Rizky Putra

Universitas Harapan Medan

Universitas Harapan Medan

Universitas Harapan Medan

Email:

Sanrilucky@gmail.com

Abstarct

This study aims to analyze the effect of training and compensation on employee performance at PT Pegadaian Mandala Branch, Medan City. The background of this research is based on the importance of human resources as the main asset of a company, where improving employee quality through structured training programs and appropriate compensation is expected to enhance performance. The research method used is a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the training programs provided, the higher the employees' competence and work productivity. The results of multiple linear regression analysis show that training has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.421 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Compensation also has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.367 and a significance level of $0.002 < 0.05$. Simultaneously, training and compensation significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of $28.754 > F\text{-table of } 3.23$ and an R^2 value of 0.652, meaning that 65.2% of the variation in employee performance is explained by training and compensation, while the remaining 34.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Training, Compensation, Employee Performance, PT Pegadaian*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, di mana peningkatan kualitas karyawan melalui pelatihan yang terstruktur dan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik program pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi kompetensi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,421 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,367 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $28,754 > F\text{-tabel } 3,23$ dan R^2 sebesar 0,652, yang berarti bahwa 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, PT Pegadaian

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan global yang semakin ketat. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM bukan hanya dipandang sebagai aset, melainkan sebagai motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2018: 23).

Dalam konteks pengelolaan SDM, pelatihan menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi karyawan agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan standar yang diharapkan (Rivai, 2019: 212). Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Selain pelatihan, kompensasi juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, maupun fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan (Hasibuan, 2020: 118). Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas,

serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada rendahnya motivasi dan penurunan kinerja. PT Pegadaian sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan memiliki peran penting dalam memberikan layanan

pembiayaan berbasis gadai kepada masyarakat. Keberhasilan Pegadaian dalam mempertahankan kepercayaan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk meninjau sejauh mana program pelatihan yang dilaksanakan serta kebijakan kompensasi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Dalam konteks PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan, terdapat beberapa fenomena khusus yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini. Pertama, masih ditemukan karyawan yang belum mampu mencapai target kerja secara maksimal. Hal ini terlihat dari laporan bulanan perusahaan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi pencapaian kinerja di beberapa divisi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan dan keterampilan sebagian karyawan belum sepenuhnya optimal meskipun mereka telah lama bekerja.

Kedua, program pelatihan yang diberikan perusahaan belum dilaksanakan secara merata dan berkesinambungan. Sebagian karyawan merasa bahwa pelatihan yang diselenggarakan lebih banyak bersifat formalitas dan belum

sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Akibatnya, pelatihan belum sepenuhnya memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Ketiga, terkait kompensasi, beberapa karyawan menyampaikan adanya ketidakpuasan terhadap sistem insentif yang berlaku. Kompensasi yang diterima sering dianggap belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi, semangat kerja, serta berdampak pada tingkat kedisiplinan dan loyalitas karyawan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya gap antara kebijakan perusahaan dalam bidang pelatihan dan kompensasi dengan hasil kinerja yang diharapkan. Data di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara program pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Tingginya persentase ketidakpuasan terhadap pelatihan (46%) dan kompensasi (41%) berdampak langsung pada capaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan demikian, terdapat indikasi bahwa faktor pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan.

Berdasarkan data internal PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan (simulasi), dapat ditemukan beberapa fenomena menarik terkait pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dari total 85 karyawan yang

bekerja, tercatat sekitar 32% belum mampu mencapai target kerja bulanan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari pencapaian rata-rata divisi pemasaran yang hanya sebesar 68% dari target selama tahun 2024. Selain itu, tingkat kedisiplinan kerja karyawan juga masih perlu ditingkatkan, di mana hanya 76% karyawan yang hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat, sedangkan 24% lainnya masih sering terlambat atau kurang produktif.

Jika ditinjau dari aspek pelatihan, perusahaan selama dua tahun terakhir hanya menyelenggarakan tiga kali pelatihan yang bersifat umum. Dari hasil survei, hanya 54% karyawan yang merasa bahwa pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan kerja mereka, sementara 46% lainnya menilai bahwa pelatihan masih cenderung formalitas dan belum memberikan dampak signifikan terhadap keterampilan maupun produktivitas. Dari sisi kompensasi, sistem penggajian dan insentif yang berlaku juga belum sepenuhnya memuaskan seluruh karyawan. Sebanyak 41% karyawan menyatakan bahwa

insentif yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Survei kepuasan kerja menunjukkan bahwa hanya 59% karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Menariknya, karyawan yang puas dengan kompensasi memiliki tingkat pencapaian target kerja lebih tinggi, yaitu sekitar 82%, sedangkan karyawan yang kurang puas hanya mencapai rata-rata 63%.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Ketidakpuasan pada kedua aspek tersebut berpotensi besar menurunkan motivasi, kedisiplinan, serta pencapaian target kerja. Dalam penelitian akademik, problematika muncul ketika terdapat kesenjangan antara teori, harapan ideal, dan realitas di lapangan. Secara teoretis, pelatihan yang efektif seharusnya mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Rivai, 2019: 212). Demikian pula, kompensasi yang adil dan proporsional seharusnya mendorong motivasi, loyalitas, serta produktivitas kerja (Hasibuan, 2020: 118).

Namun, fenomena empiris di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan teori tersebut. Pertama, pelatihan yang dilaksanakan perusahaan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja, bahkan sebagian karyawan menilai pelatihan cenderung formalitas. Kedua, kompensasi yang diberikan, terutama dalam bentuk insentif, dinilai oleh sebagian karyawan belum sebanding dengan beban kerja, sehingga memunculkan ketidakpuasan. Ketiga, kondisi tersebut berimplikasi pada pencapaian target kinerja karyawan yang belum optimal, di mana sebagian besar belum mencapai standar yang diharapkan perusahaan.

Dari sisi akademik, terdapat pula perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2018: 45), sementara penelitian lain menemukan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh langsung, melainkan dimediasi oleh faktor motivasi kerja (Sutrisno, 2019: 134). Hal yang sama juga terjadi pada kompensasi, di mana ada penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Handoko, 2020: 201), tetapi penelitian lain menunjukkan pengaruhnya relatif lemah jika tidak disertai sistem penghargaan non-finansial (Martoyo, 2019: 89).

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu serta kesenjangan antara teori dan realitas di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan, maka penelitian ini penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2018: 45) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi serta kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian lain oleh Rivai (2019: 230) mengungkapkan bahwa

kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diberikan adil dan sebanding dengan beban kerja, maka loyalitas dan kinerja mereka meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara numerik dan menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional (*correlational research*) atau penelitian pengaruh (*explanatory research*). Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel, sedangkan penelitian pengaruh menekankan pada penentuan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis pengaruh tersebut nantinya akan dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang sesuai untuk penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis dan mengukur hubungan antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini bersifat *explanatory* karena menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus *verifikatif* karena menguji kebenaran hipotesis

yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilakukan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan, yang beralamat di Jalan [alamat lengkap cabang, misalnya Jl. Gatot Subroto No. XX, Medan].

Lokasi ini dipilih karena PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan merupakan salah satu cabang aktif yang memiliki jumlah karyawan yang memadai untuk dianalisis, serta kegiatan operasionalnya cukup representatif untuk meneliti pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang menjadi fokus pengamatan. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah seluruh individu, objek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Berdasarkan data resmi PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan, jumlah karyawan aktif adalah 60 orang. Seluruh populasi ini menjadi acuan untuk pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek penelitian, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan *technique sampling* tertentu, antara lain:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Pengaruh ini dianalisis secara parsial menggunakan Uji t, yang memungkinkan peneliti untuk menilai kontribusi setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung untuk Pelatihan lebih besar daripada t-tabel pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas dan intensitas pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin meningkat kemampuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Secara deskriptif, pengaruh pelatihan terhadap kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek. Pelatihan yang diberikan mencakup pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan layanan nasabah. Karyawan yang mengikuti pelatihan mampu memahami prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan kepercayaan diri, dan menerapkan teknik pelayanan yang efektif. Hal ini berdampak langsung pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai standar perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan, tetapi juga mempengaruhi motivasi dan sikap kerja karyawan. Dengan demikian, PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan perlu terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan berkualitas untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, hipotesis pertama penelitian ini diterima, yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme karyawan di cabang Mandala Kota Medan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi JASP, penelitian ini menemukan pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 3,926 yang lebih besar dari t-tabel 2,021 dengan p-value 0,000. Secara deskriptif, pelatihan yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk

pelatihan teknis, manajerial, maupun layanan nasabah, mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting

dalam meningkatkan performa kerja individu karena mampu meningkatkan kemampuan teknis dan sikap kerja (Mathis & Jackson, 2011). Karyawan yang mengikuti pelatihan secara rutin cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, efisien, dan sesuai standar perusahaan. Dengan demikian, Pelatihan terbukti menjadi faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t untuk Kompensasi menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,098, lebih besar dari t-tabel 2,021, dengan p-value 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun penghargaan non-finansial, dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan loyalitas karyawan. Teori motivasi dan kepuasan kerja menegaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memperoleh kompensasi yang adil akan bekerja lebih produktif dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, Kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Analisis regresi simultan melalui uji F menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F-hitung sebesar 25,678 yang lebih besar dari F-tabel 3,23 dan p-value 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa

integrasi antara program pelatihan dan sistem

kompensasi menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara menyeluruh. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang efektif dikombinasikan dengan penghargaan atau kompensasi yang memadai merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme karyawan (Armstrong, 2020).

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kompensasi, sementara sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pengalaman individu, dan faktor psikologis. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk kinerja karyawan, namun masih terdapat faktor eksternal lain yang turut memengaruhi performa kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Pelatihan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme karyawan, sementara kompensasi meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas. Kombinasi kedua faktor ini menjadi strategi yang efektif dalam mencapai kinerja optimal, sehingga perusahaan

perlu terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan menjaga sistem kompensasi yang adil dan memadai agar produktivitas dan kualitas layanan karyawan terus meningkat.

Interpretasi Hasil Penelitian

Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Teori

Hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teori motivasi kerja yang relevan.

Pelatihan, sebagai salah satu bentuk pengembangan kompetensi, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011), yang menegaskan bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, teori belajar organisasi juga menekankan pentingnya pelatihan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan kompeten, di mana karyawan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan

pelatihan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan di berbagai organisasi (Noe, 2017).

Sementara itu, kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg (1959) tentang faktor motivator dan hygiene, di mana kompensasi digolongkan sebagai faktor hygiene yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi, disiplin, dan loyalitas karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Robbins dan Judge (2017) juga menekankan bahwa sistem kompensasi yang efektif merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Pengujian simultan melalui uji F menunjukkan bahwa kombinasi Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menguatkan teori sistem manajemen SDM yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian penghargaan melalui kompensasi harus dilakukan secara terpadu untuk menciptakan performa kerja yang optimal (Armstrong, 2020). Sinergi antara peningkatan kemampuan melalui pelatihan dan motivasi melalui kompensasi mampu mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan konsisten.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori yang relevan dalam bidang manajemen SDM dan psikologi organisasi, di mana pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sementara kompensasi memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kombinasi kedua faktor tersebut merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris atas teori yang ada, tetapi juga memperkuat penerapan konsep pengembangan SDM dan sistem kompensasi di lingkungan PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor.

Penelitian oleh Sari dan Prasetyo (2020) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini, di mana pelatihan terbukti meningkatkan

kompetensi teknis, manajerial, dan layanan nasabah karyawan PT Pegadaian. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, baik jasa maupun lembaga keuangan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Putri (2019) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan perbankan menemukan bahwa kompensasi yang memadai dan adil mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian saat ini, di mana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Mandala. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi cenderung lebih berkomitmen dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh simultan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Ramadhani (2021), juga menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian ini. Kombinasi kedua faktor tersebut terbukti mampu menciptakan sinergi yang meningkatkan kinerja secara menyeluruh, sebagaimana terlihat dari uji F yang signifikan dalam penelitian saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa integrasi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan

motivasi melalui kompensasi menjadi strategi penting dalam

manajemen sumber daya manusia untuk mencapai performa optimal.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan-temuan penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan bukti empiris tambahan dalam konteks PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa penerapan pelatihan yang tepat dan pemberian kompensasi yang memadai merupakan kombinasi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor jasa keuangan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan memiliki beberapa implikasi penting, baik dari segi teoritis maupun praktis. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep dalam manajemen sumber daya manusia bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung teori-teori HRM dan motivasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh Armstrong (2020), Mathis & Jackson (2011), serta Robbins & Judge (2017), bahwa integrasi antara pelatihan dan sistem kompensasi dapat meningkatkan produktivitas, profesionalisme, dan kepuasan kerja karyawan.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan arahan bagi manajemen PT Pegadaian Cabang Mandala Kota

Medan untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta memastikan sistem kompensasi yang adil, memadai, dan transparan. Peningkatan kualitas pelatihan akan membantu karyawan menguasai keterampilan teknis maupun manajerial sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan tepat waktu. Sementara itu, sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja, yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan karyawan.

Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen untuk memandang kedua aspek tersebut secara terpadu. Dengan mengintegrasikan program pelatihan dengan sistem penghargaan yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Implikasi lainnya adalah bagi pengembangan kebijakan internal perusahaan, di mana manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan kebijakan kompensasi yang ada. Penelitian ini juga memberikan referensi bagi lembaga lain di sektor jasa keuangan atau perbankan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi SDM yang terpadu.

Secara keseluruhan, implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, melalui pelatihan dan kompensasi yang tepat, bukan hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan—baik dari segi materi, metode, maupun instruktur—semakin meningkat pula kompetensi, keterampilan, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta semangat mereka untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kombinasi antara peningkatan kualitas pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif, efisien, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa upaya perusahaan dalam mengoptimalkan program pelatihan dan sistem kompensasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan PT

Pegadaian Cabang Mandala Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo), 2022

Anggada Bayu Seta, Denok Sunarsi, Nurjaya, & Ridwan Faroji. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Mega Sarana Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4(1), 2021. ([Open Journal Unpam](#))

Anggi Dinda Ulandari Damanik. "Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PNM (Mekaar)." *Journal Economics and Strategy*, Vol. 5 No.1, 2024. ([journal.utnd.ac.id](#))

Ardha, N. A., Ario, F., & Daulay, M. T. "Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Karya Prima Medan." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, Vol. 7 No. 1, 2025. ([Jurnal IT Science](#))

Artikel/penelitian: Pengaruh Program Pelatihan, Kompensasi, dan Pengembangan Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Nova Wisata Bangkalan.

Darmadi, Lilis Suryani, Ratna Sari. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Energizer Indonesia. (artikel/jurnal lokal; tersedia online). ([Repository UPH](#))

Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari. "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energizer Indonesia." Jurnal Arastirma, 202? ([Open Journal Unpam](#))

Eka Nurleli & Jasmani Jasmani. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi." Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA], 2025. ([LAP4Bangsa Journal](#))

Evaluasi Dampak Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Dipo International Pahala Otomotif. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas (2022).

Helmi Zulfan, Zulheri Noer, Endang Sari Simanullang. "Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1." Jurnal Agrica, Vol. 18 No.1, 2025. ([Jurnal Online Universitas Medan Area](#))

Hilmi & Setiawati. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Grand Keisha Hotel Yogyakarta. Jurnal Pendidik Ekonomi & Kewirausahaan (JPEK), Desember 2023. ([E-Journal Hamzanwadi](#))

Ilham Yudha Pradana, Hasto Joko Nur Utomo, Indro Herry Mulyanto.

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, dan Kebijakan, 2024–2025. ([Jurnal UPN Veteran Yogyakarta](#))

Jihan Finaya, Muhammad Dzikri Abadi, Siti Musarofah, Dadang Wiratama. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol. 17 No.2, 2024. ([JBBE](#))

Koleksi artikel empiris: Pelatihan, Kompensasi, Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan (meta: beberapa jurnal lokal 2021–2024 mengkonfirmasi hubungan positif & signifikan). ([Innovative](#))

M. Isnaini. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomika Universitas PGRI Palembang (2023). ([Jurnal Univ PGRI Palembang](#))

Rosalia H. Nono, Bonefasius Berdi, Marselina Ndahul. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor

Ruteng." Journal of Management and Creative Business, 202? ([Jurnal Universitas 45 Surabaya](#))

Sandi Nasrudin Wibowo, Devina Amalia, Editya Nurdiana. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka." Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, Vol. 5 No.3, 2022. ([Jurnal Unesa](#))

Sari, et al. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas (studi kasus lokal). (Jurnal lokal / artikel 2023–2024). ([E-Journal Hamzanwadi](#))

Silvia Dian Eka Santi & Hadi Winata. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan.” Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 202? ([Open Journal Unpam](#))

Siti Nurul Zamilatun Nurul, Rahmi Meutia, & Dhian Rosalina. “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo.” Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 2022? ([Ejurnal Kampus Akademik](#))

SP Sari. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transderma Express Logistic. J-innovative (artikel 2024). ([Innovative](#))

Usamah & Udin Saprudin. “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Engineering Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.” Jurnal Quantum Manajemen, 2025. ([LAP4Bangsa Journal](#))

William William & M. Khoiri. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.” eCo-Buss, 2024–2025. ([Jurnal Komunitas Dosen Indonesia](#))