

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : MUHAMMAD SIDDIQ MAULANA**  
**NPM : 2205160609**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2026**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muktiur Baer No. 3 (061) 6624967 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 29 April 2026, pukul 08.30 WIB, setelah selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan bertelesan

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SIDDIQ MAULANA  
NPM : 2205160609  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsekrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA MEBELINDO LESTARI

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

  
MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

  
YUDHISWADI, S.E., M.M

Peribimbing

  
DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

  
Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD SIDDIQ MAULANA  
N.P.M : 2205160609  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir



DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

tua Program Studi Manajemen  
ultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

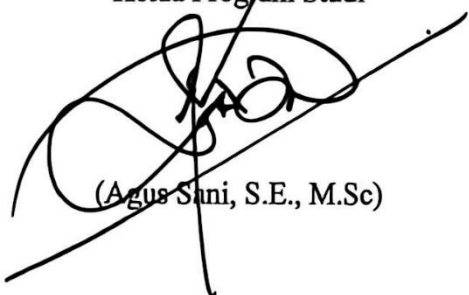
Jl. Kapten Mulhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Muhammad Siddiq Maulana  
NPM : 2205160609  
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra S.E., M.M  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta mebelindo lestari

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sistematika penulisan disesuaikan dgn buku panduan skripsi feb UMSU latar belakang masalah dibuat sistematis		<i>DS</i>
Bab 2	kerangka konseptual diperbaiki		<i>DS</i>
Bab 3	Definisi, operasional diperbaiki dan teknik analisis data diperjelas		<i>DS</i>
Bab 4	- Buat penjelasan tentang makna dari data yang diproses baik motif data responden maupun variabel. - Perbaiki narasi motif pengaruh tidak langsung	31/3 - 2026	<i>DS</i>
Bab 5	Sempurnakan kesimpulan sesuai hasil penelitian	2/4 - 2026	<i>DS</i>
Daftar Pustaka			<i>DS</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju maju sidang meja hijau	7/4 - 2026	<i>DS</i>

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
(Agus Sani, S.E., M.Sc)

Medan, April 2026  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



(Dody Salden Chandra, S.E., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mulditar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
N P M : 2205160609  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Yang Membuat Pernyataan,

**Muhammad Siddiq Maulana**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI**

**MUHAMMAD SIDDIQ MAULANA**  
**NPM: 2205160609**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [siddiqmaulana652@gmail.com](mailto:siddiqmaulana652@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari dengan populasi 93 orang dan sampel sebanyak 93 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

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

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB TRAINING, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI**

**MUHAMMAD SIDDIQ MAULANA**  
**NPM: 2205160609**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [siddiqmaulana652@gmail.com](mailto:siddiqmaulana652@gmail.com)

*The purpose of this study is to identify and analyze the effect of Job Training on Employee Performance; to identify and analyze the effect of Work Motivation on Employee Performance; to identify and analyze the effect of Compensation on Employee Performance; and to identify and analyze the combined effect of Job Training, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT. Cipta Mebelindo Lestari. This study uses an associative approach to examine the relationships between variables. The data is presented in quantitative form, meaning that the data is tested and analyzed using numerical calculations to draw conclusions. The research object is PT. Cipta Mebelindo Lestari, with a population of 93 employees and a sample of 93 employees, using saturated sampling. The results of this study indicate that Job Training has a significant effect on Employee Performance, Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, Compensation has a significant effect on Employee Performance, and Job Training, Work Motivation, and Compensation collectively have a significant effect on Employee Performance at PT. Cipta Mebelindo Lestari.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'Alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirrobil'alamin Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari”**

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan Tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan Ayahanda tercinta Suanda dan Ibunda tercinta Sulastri yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Shareza Hafiz S.E., M.Acc., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE. M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing Tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Tugas akhir ini
8. Bapak Dodi Firman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan untuk membimbing penulis dalam selama di bangku perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak PT. Cipta Mebelindo Lestari yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta bantuan selama proses penelitian ini berlangsung.

12. Terima kasih juga saya ucapkan kepada teman teman Kelas B Malam Manajemen angkatan tahun 2022.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya..

*Amin Ya Rabbal'alamin*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2026  
Penulis,

Muhammad Siddiq Maulana  
NPM 2205160609

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Batasan Masalah .....	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.1.2. Pelatihan Kerja .....	17
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja .....	17
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja .....	18
2.1.2.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja .....	20
2.1.2.4. Indikator Pelatihan Kerja.....	22
2.1.3. Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.2. Manfaat Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	26
2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja .....	28
2.1.4. Kompensasi .....	28
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi .....	29
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	30
2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	32
2.1.3.4. Indikator Kompensasi.....	36
2.2 Kerangka Konseptual .....	37
2.3 Hipotesis .....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	44
3.2 Definisi Oprasional.....	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	46

3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.6 Teknik Analisis Data .....	52
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	58
4.2. Pembahasan .....	78
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran .....	86
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.2 Pra Riset Pelatihan Kera .....	6
Tabel 1.3 Pra Riset Motivasi Kerja.....	7
Tabel 1.4 Pra Riset Kompensasi .....	8
Tabel 3.1 Indikator Variabel .....	45
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	46
Tabel 3.3 Populasi.....	47
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	49
Tabel 3.4 Uji Validitas .....	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas .....	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	58
Tabel 4.2 Umur Responden.....	59
Tabel 4.3 Jurusan Responden.....	59
Tabel 4.4 Lama menggunakan Responden .....	60
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan... ..	61
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja.....	63
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov .....	69
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas .....	70
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.12 Uji Koefiseien Determinasi.....	73
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	75
Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji-F) .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4. 1 Uji Normalitas .....	68
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas .....	71

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia kerja modern saat ini memang sangat membutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dan memiliki keterampilan seperti soft skill atau hard skill untuk membantu setiap tugas pekerjaan di perusahaan, selain itu hal lain yang dibutuhkan perusahaan terhadap karyawan tersebut seperti berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menyesuaikan diri untuk bertindak terhadap perubahan zaman yang semakin berkembang pesat. Perusahaan melakukan strategi untuk berupaya dalam melakukan pendekatan secara interpersonal untuk memenuhi setiap kebutuhan bagi karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang berkelanjutan. Oleh karenanya, Perusahaan tidak hanya melihat persaingan kerja di dunia bisnis dan memberikan fasilitas kerja yang lengkap untuk memaksimalkan kinerja bagi karyawan, tetapi juga melihat seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya (Zaky, 2022).

Setiap perusahaan berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif, hal itu merupakan salah satu peran penting dalam mencapai target dan tujuan suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dalam membentuk peningkatan keuangan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberi dampak positif secara langsung pada sebuah organisasi, maka untuk menciptakan karyawan yang berkualitas serta berinovatif sebuah organisasi harus dapat produktif pada kinerja karyawan (Luthfiana, 2024).

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan tidak terlepas dari kontribusi para karyawan. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena peran dan dedikasi mereka sangat menentukan keberhasilan organisasi. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan juga berpengaruh besar terhadap kinerja dan produktivitas. Dengan demikian, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif (Khaalishah, 2023).

Semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi (Chandra, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki kemampuan

kerja yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan organisasi adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan organisasi tersebut dapat meningkat (Mantero, 2022).

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan. Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya, mencapai target kerja, dan menciptakan hasil kerja yang lebih baik. Dalam studi terkait, variabel motivasi kerja terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Awoitau 2024).

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. “Upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Manihuruk, 2020).

Tidak kalah penting adalah kompensasi, yaitu imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi kerja yang diberikan, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lain. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Maulana, 2019).

PT. Cipta Mebelindo Lestari merupakan perusahaan manufaktur dan eksportir furnitur kayu yang didirikan pada tahun 1979 dan berlokasi di Medan, Sumatera Utara, Indonesia, dengan spesialisasi pada pengolahan kayu karet (rubberwood) menjadi produk furnitur dan komponen kayu berkualitas tinggi untuk pasar domestik maupun internasional. Berawal dari pemenuhan kebutuhan pasar lokal, perusahaan ini berkembang menjadi eksportir yang melayani berbagai negara seperti Amerika Serikat, Eropa, dan kawasan Asia, dengan produk utama meliputi futon, bunk bed (ranjang tingkat), *Bed Frame*, *Casegoods*, *Finger Joint*

*Laminated Board* (FJLB), *Block Board*, serta komponen kayu S4S (*Four Sides Surfaced*). Dalam proses produksinya, PT. Cipta Mebelindo Lestari didukung fasilitas pengolahan kayu terpadu, termasuk kiln drying dan vacuum treatment untuk memastikan kadar air kayu sesuai standar ekspor, serta sistem quality control yang ketat guna menjaga konsistensi mutu produk. Selain memproduksi furnitur jadi, perusahaan ini juga melayani kebutuhan OEM (*Original Equipment Manufacturer*), kemitraan pabrik, serta penyediaan komponen kayu setengah jadi bagi klien global. Dengan pengalaman lebih dari empat dekade, tenaga kerja terampil, serta komitmen terhadap kualitas dan ketepatan waktu pengiriman.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis kepada 20 orang karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari, dimana hasil pra riset sebagai berikut:

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja	Masih ditemukan beberapa karyawan yang belum mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kualitas yang optimal.	60 % (12 Orang)	40 % (8 Orang)
2	Inisiatif	Sebagian karyawan masih menunjukkan tingkat inisiatif yang relatif rendah dalam melaksanakan pekerjaan.	90 % (18 Orang)	10 % (2 Orang)
3	Ketepatan waktu	Dalam pelaksanaan pekerjaan, masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	80 % (16 Orang)	20 % (4 Orang)
4	Kemampuan	Dalam pelaksanaan pekerjaan, masih terdapat karyawan yang belum mampuKemampuan kerja sebagian karyawan dinilai masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal penguasaan keterampilan teknis	70 % (14 Orang)	30 % (6 Orang)
5	Komunikasi	Komunikasi antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan masih belum berjalan secara baik	70 % (14 Orang)	30 % (6 Orang)

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Masalah kinerja di PT. Cipta Mebelindo Lestari masih terlihat dari beberapa karyawan yang belum mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kualitas yang optimal, sehingga masih terjadi kesalahan dan hasil kerja belum sepenuhnya sesuai standar perusahaan. Selain itu, sebagian karyawan menunjukkan inisiatif yang rendah dan cenderung menunggu arahan dari atasan dalam melaksanakan tugas. Beberapa karyawan juga belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, sementara kemampuan kerja, khususnya dalam penguasaan keterampilan teknis, masih perlu ditingkatkan. Di samping itu, komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan belum berjalan secara efektif sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan mempengaruhi efektivitas kerja tim.

Tabel. 1.2. Hasil Pra Riset Pelatihan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Instruktur	Karyawan belum memahami materi pelatihan secara optimal	60 % (12 Orang)	40 % (8 Orang)
2	Peserta	Sebagian peserta pelatihan masih menunjukkan tingkat partisipasi yang kurang aktif	60 % (12 Orang)	40 % (8 Orang)
3	Materi	Materi pelatihan yang diberikan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan di lapangan.	80 % (16 Orang)	20 % (4 Orang)
4	Metode	Metode pelatihan yang digunakan masih cenderung monoton	70 % (14 Orang)	30 % (6 Orang)
5	Tujuan.	Tujuan pelatihan belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh peserta	90 % (18 Orang)	10 % (2 Orang)
6	Sasaran	belum sepenuhnya tepat sasaran karena tidak semua peserta memiliki kebutuhan pelatihan yang sama.	60 % (12 Orang)	40 % (8 Orang)

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Masalah pelatihan kerja di PT. Cipta Mebelindo Lestari ditandai karyawan masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum memahami materi pelatihan dengan baik, sehingga pengetahuan yang

diberikan belum sepenuhnya dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, sebagian peserta pelatihan juga kurang aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan, seperti kurang berpartisipasi dalam diskusi atau tanya jawab. Materi pelatihan yang diberikan juga dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan di lapangan, sehingga manfaat pelatihan belum dirasakan secara maksimal. Metode pelatihan yang digunakan masih cenderung monoton, sehingga membuat peserta kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan secara aktif. Di samping itu, tujuan dari pelatihan belum dipahami dengan jelas oleh seluruh peserta, dan pelaksanaannya juga belum sepenuhnya tepat sasaran karena setiap karyawan memiliki kebutuhan pelatihan yang berbeda-beda.

Tabel. 1.3. Hasil Pra Riset Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Keinginan	Masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat keinginan atau dorongan kerja yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya.	60 % (12 Orang)	40 % (8 Orang)
2	Peluang untuk maju	Sebagian karyawan merasa peluang untuk mengembangkan karier atau mendapatkan kemajuan dalam pekerjaan masih terbatas.	80 % (16 Orang)	20 % (4 Orang)
3	Kompensasi yang memadai	Beberapa karyawan menilai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.	50 % (10 Orang)	50 % (10 Orang)
4	Jaminan pekerjaan	Masih terdapat karyawan yang merasa kurang memiliki kepastian atau jaminan pekerjaan yang dapat memberikan rasa aman dalam bekerja.	70 % (14 Orang)	30 % (6 Orang)

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Masalah motivasi kerja di PT. Cipta Mebelindo Lestari terlihat dari kurangnya dorongan untuk melaksanakan tugas dengan sepenuh hati. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti terbatasnya peluang untuk mengembangkan karier atau mendapatkan kemajuan dalam pekerjaan, sehingga mereka merasa prospek masa depan di perusahaan kurang jelas. Selain itu,

sebagian karyawan menilai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan, sehingga menurunkan semangat kerja. Faktor lain yang memengaruhi motivasi adalah kurangnya rasa aman akibat ketidakpastian atau kurangnya jaminan pekerjaan, yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dan berdampak pada produktivitas serta keterlibatan mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Tabel. 1.4. Hasil Pra Riset Kompensasi

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Upah	Karyawan menilai bahwa upah yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalankan.	60 % (12 Orang)	40 % (8 Orang)
2	Insentif.	Sebagian karyawan merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan belum memadai	80 % (16 Orang)	20 % (4 Orang)
3	Tunjangan.	Beberapa karyawan menilai tunjangan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan	75 % (15 Orang)	25 % (5 Orang)
4	Fasilitas	Masih terdapat karyawan yang merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, seperti peralatan, ruang kerja, atau sarana pendukung lainnya, belum memadai untuk mendukung kinerja secara maksimal.	70 % (14 Orang)	30 % (6 Orang)

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Masalah kompensasi di PT. Cipta Mebelindo Lestari muncul karena beberapa karyawan menilai bahwa upah yang mereka terima belum sepenuhnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan, sehingga merasa penghargaan atas kerja keras mereka kurang memadai. Selain itu, sebagian karyawan juga merasa insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Di samping itu, fasilitas kerja yang disediakan, seperti peralatan, ruang kerja, dan sarana pendukung lainnya, dinilai belum memadai untuk mendukung kinerja secara optimal. Kombinasi dari faktor-faktor ini dapat

menurunkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan masih menunjukkan tingkat inisiatif yang relatif rendah dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Tujuan pelatihan belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh peserta.
3. Sebagian karyawan merasa peluang untuk mengembangkan karier atau mendapatkan kemajuan dalam pekerjaan masih terbatas..
4. Sebagian karyawan merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan belum memadai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi dan penelitian di lakukan pada karyawan tetap pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari?
4. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

### b. Bagi PT. Cipta Mebelindo Lestari

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2020) Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Dessler, (2021) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonmi. Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Hasibuan, 2022)

Menurut Rivai, (2022) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Kasmir, (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang didalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai, (2022) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah.

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Menurut Handoko, (2022) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.

2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*Reduction Of Waste*).
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “*Reward*” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

### **2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sari, (2024) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama karyawan dan organisasi, dimana karyawan memiliki kewajiban untuk merencanakan.

#### 2. Motivasi

motivasi adalah adanya suatu kegiatan di mana orang lain secara teratur berperilaku, dan tanggung jawab manajer adalah mempengaruhi orang lain atau karyawan

#### 3. Kompenasasi

Kompensasi merupakan faktor penting dan perhatian banyak organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sedangkan menurut Hidayat & Agustina, (2020) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku terhadap karyawan atau karyawan

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal; rasa lapar, haus, dan dahaga

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti, (2021) Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya.

Mampu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

## 5. Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi agar tetap terjalin dengan baik.

Sedangkan menurut Dessler, (2021) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat keunggulan, mutu, atau seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar, harapan, dan tujuan yang ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Ini mencakup akurasi, kerapian, ketelitian, serta hasil kerja yang bebas dari kesalahan.

### 2. Produktivitas

Adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

### 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.

### 4. Kepercayaan

Adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.

### 5. Ketersediaan

Adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

### 6. Kebebasan

Adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

## **2.1.2 Pelatihan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Rivai, (2022) Pelatihan kerja adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu karyawan atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Soedarso, (2023) Pelatihan kerja adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Dan Pelatihan kerja adalah proses pendidikan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dalam jangka pendek kepada karyawan non-manajerial dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis pada tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2020).

Menurut Suwatno & Priansa, (2022) Pelatihan Kerja adalah proses yang dirancang untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Dan Pelatihan kerja merupakan usaha yang disengaja dan terstruktur untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu agar mereka dapat melaksanakan tugas pekerjaan secara lebih baik (Larasati, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan.

### 2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Simamora, (2021) tujuan utama dari pelatihan kerja diantaranya adalah:

1. Memperbaiki kinerja.

Meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Adalah meningkatkan dan memperbarui pengetahuan serta keterampilan karyawan agar mampu menguasai, menerapkan.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Adalah mempercepat proses pembelajaran dan adaptasi karyawan baru agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai standar kerja yang ditetapkan.

4. Membantu memecahkan permasalahan operasional

Adalah meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam kegiatan operasional secara tepat dan efektif.

Menurut Kasmir, (2022) menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari Pelatihan Kerja, yaitu:

1. Menambah pengetahuan baru.

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan.

Kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan.

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti Pelatihan Kerja.

5. Meningkatkan ketaatan.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri.

Rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti, sehingga karyawan lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perubahan.

Rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti Pelatihan Kerja.

8. Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja , maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja.

Setelah mengikuti Pelatihan Kerja karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti Pelatihan Kerja.

12. Membentuk *Team Work*

Dengan mengikuti Pelatihan Kerja karyawan merasakan satu- kesatuan( satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

### **2.1.2.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Menurut Larasati, (2022) bahwa terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu:

1. Perbedaan individu karyawan

Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan.

2. Hubungan dengan jabatan

Menjaga hubungan yang harmonis atau menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan.

### 3. Motivasi

Motif seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki motif positif tentu hasil yang akan diraihinya pun positif.

### 4. Partisipasi aktif

Peran peserta dalam program pelatihan harus partisipasi dan aktif. Sikap seperti itu dapat memahami materi dengan lebih baik sehingga dapat mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya.

### 5. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang sesuai akan berdampak baik pula pada hasil yang dicapai, sebaliknya, apabila metode yang digunakan tidak sesuai maka hasilnya pun akan kurang baik.

Menurut Mondy, (2022) faktor - faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja antara lain:

#### 1. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

#### 2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan.

#### 3. Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

#### 4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya.

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara, (2020) ada beberapa indikator yang bisa dilakukan, seperti yang dikatakan yaitu:

##### 1. Instruktur

Mengingat Pelatihan Kerja umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi Pelatihan Kerja harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten.

##### 2. Peserta

Peserta pelatihan kerja tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

##### 3. Materi

Pelatihan kerja sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan kerja sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

##### 4. Metode

Metode Pelatihan Kerja akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan Pelatihan Kerja sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta Pelatihan Kerja.

## 5. Tujuan

Pelatihan Kerja merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran.

## 6. Sasaran

Sasaran Pelatihan Kerja harus ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Sedangkan Sutikno, (2022) mengatakan bahwa adapun indikator Pelatihan

Kerja diantaranya:

### 1. Jenis Pelatihan Kerja

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

### 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

### 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim.

#### 5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

#### 7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari sesi materi dan 3 Sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Fathoni, (2023) motivasi adalah sekumpulan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku terhadap kerja menurut suatu format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dan Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat pada diri seseorang dalam bekerja sehingga mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sunyoto, 2022).

Motivasi merupakan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Hutahayan, 2021)

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2021) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Dan Menurut Hasibuan, (2022) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

Menurut Wardan, (2020) adapun tujuan dan manfaat pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan partisipasi karyawan.
4. Mempertinggi rasa tanggung jawab.
5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
6. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Menurut Kadarisman, (2020) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan adalah:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### **2.1.3.3 Faktor Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Subyantoro & Suwanto, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya bentuk susunan perusahaan yang tepat, maka pengaruh yang sangat besar kepada kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dapat terlihat.

2. Struktur sosial

Suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Pergaulan dan komunikasi karyawan yang fleksibel biasanya timbul dalam suatu kelompok.

3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung pada kemauan mereka untuk bekerja keras. Karyawan dengan tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan atau lebih cepat dari waktu yang ditentukan biasanya memiliki sifat pekerja keras dan hasrat yang timbul dari motivasi secara individu dari karyawan.

4. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut Afandi, (2021) yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya Keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta keharmonisan dan ketenangan.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang dan pengakuan dari masyarakat di sekitarnya.

4. Kebutuhan Pengakuan atas Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan.

### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2022) adapun beberapa indikator dari motivasi adalah:

1. Keinginan

Keinginan merupakan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang kita inginkan, dengan keinginan tersebut kita harus bekerja semaksimal mungkin untuk dapat terpenuhi apa yang kita inginkan. .

2. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan

3. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai ini merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

4. Jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan merupakan setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Nitisemito, (2024) menyatakan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Harapan (*Expentancy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan akan berkisar antara nilai negatif (sangat tidak diinginkan).

Harapan negatif menunjukkan tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sebagai akibat dari tindakan tertentu.

## 2. Kemungkinan (*Intrumentality*)

Yaitu besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkannya. Indeks yang merupakan tolak ukur berapa besarnya perusahaan akan memberikan penghargaan atas hasil usaha untuk pemuasan kebutuhannya.

## 3. Nilai (*Valuance*)

Adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Suatu intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil, berkenaan dengan preferensi hasil yang dapat dilihat oleh setiap individu.

### **2.1.4. Kompensasi**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Suwatno & Priansa, (2022) Kompensasi adalah hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau jasa, atau basil yang telah diberikan

Menurut Kasmir, (2022) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat. Sedangkan menurut Sutrisno, (2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

Menurut Hasibuan, (2022) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kaswan, (2021) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

#### **2.1.4.2. Tujuan Dan Manfaat Kompensasi**

Menurut Rachmawati, (2021) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan.

3. Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

#### 4. Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

#### 5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

#### 6. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata sesuai dengan peraturan pemerintah.

Menurut Sutrisno, (2023) tujuan dan manfaat kompensasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

##### 2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

##### 3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival

bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### **2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan, (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin

baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja/kinerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang no 13 pasal 89 tahun 2003 dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang mentapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima

gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (*Financial*, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*Financial* kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut Kasmir, (2022) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Pendidikan

Pendidikan seseorang mempunyai peranan penting dalam organisasi.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi juga

profesionalismenya dalam bekerja.

## 2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja.

Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang telah dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun.

## 3. Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab

Karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

## 4. Jabatan

Kenaikan pangkat pada hakikatnya adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdianya. Menggunakan sistem pemberian kompensasi berbasis jabatan tidak lagi menggunakan dasar pangkat (golongan).

## 5. Jenjang Kepangkatan (Golongan)

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

## 6. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja karyawan dan perilaku kerja. Sasaran kerja itu adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai seorang karyawan.

#### 2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Sedangkan menurut Hasibuan, (2022) indikator kompensasi terbagi menjadi beberapa, diantaranya:

1. Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

4. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Mangkunegara, (2020) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran

Bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

## 2. Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

## 3. Metode Pembayaran.

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan).

## 4. Penentuan Bayaran.

Individu Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

## 5. Kontrol. Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan membantu karyawan bekerja lebih produktif, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, pelatihan yang kurang efektif dapat menyebabkan karyawan tidak mampu menjalankan tugas secara maksimal (Pohan & Yusnandar, 2022).

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya

pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai (Prayogi et al., 2021)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Prayogi et al., 2021), (Pratama & Pasaribu, 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Yusnandar et al., 2020), (Pohan & Yusnandar, 2022), (Usman et al., 2021), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Purnama & Kuncahyo, 2023), (Handayani & Berutu, 2021), (Kartika & Nugraha, 2020), (Usman et al., 2021), (Prayogi & Putri, 2022) dan (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kemauan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal (Hasibuan & Silvya, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Chandra et al., 2023). Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari

masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Adhan et al., 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Astuti, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Farisi & Sipayung, 2022), (Safira & Tanjung, 2024), (Khair & Hakim, 2020), (Siswadi & Arif, 2021), (Susilo et al., 2023), (Farisi & Lesmana, 2022), (Fuad et al., 2023), (Jufrizen & Noor, 2022), (Astuti et al., 2021), (Farisi et al., 2021), (Prayogi & Yani, 2021), (Prayogi & Lesmana, 2021), dan (Adhan & Prayogi, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **2.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Arismunandar & Khair, 2020).

Bagi karyawan kompensasi yang mereka dapatkan adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dengan kompensasi yang mereka terima maka para karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pembayaran kompensasi pada

umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan (Tanjung & Putri, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan et al., 2024), (Nasution et al., 2023), (Hidayat et al., 2023), (Arismunandar & Khair, 2020), (Siswadi & Farisi, 2022), (Jufrizen, 2018), (Maghfira & Nasution, 2022) dan (Pratama & Pasaribu, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka dibutuhkan pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan (Chandra, 2022). Oleh karena itu perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar dengan cara mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (A. E. Nasution et al., 2023)..

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal, maka harus di lakukan pelatihan yang benar dan juga penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara memotivasi karyawan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Syahputra & Chandra, 2021)

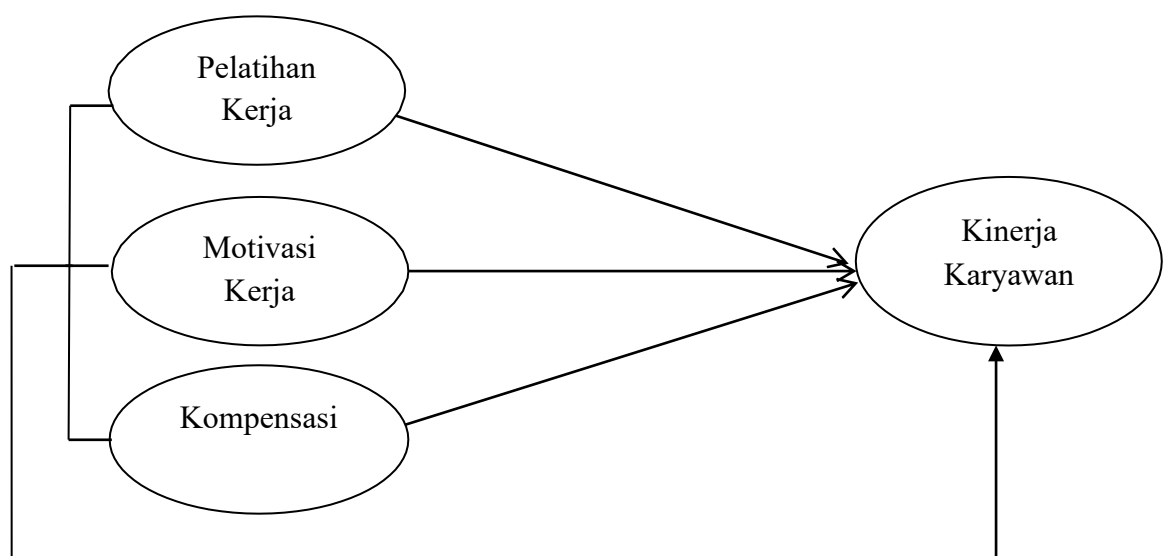
Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan cara sendiri, bukan cara manajer. Karyawan akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. (Handayani & Berutu, 2021).

Motivasi yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara organisasi dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan suatu organisasi kedepannya. Jika seseorang mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya maka ia akan memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk merealisasikan tujuannya (Maryani et al., 2022).

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Akan tetapi kompensasi memiliki fungsi sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bukti terhadap individu lain maupun antara perusahaan dan karyawannya (Amoy & Tanjung, 2023). Kompensasi adalah tujuan utama yang ingin dicapai oleh orang yang bekerja karena manusia pada umumnya bekerja untuk memperoleh penghasilan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta manusia dikendalikan oleh Peningkatan karir, keinginan untuk mendapatkan uang besar dan kesejahteraan (Khair, 2019).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Sadewo & Assery, 2024), (Luthfiah et al., 2025), (Pramono et al., 2021) (Sari, 2024) dan (Pranata & Purbasari, 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Sugiyono, 2022).

1. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
3. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.
4. Ada pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian.**

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif pengaruh merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring)". Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022).

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono, (2022) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Pengertian	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang didalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Inisiatif 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Komunikasi Sumber (Sedarmayanti, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, serta sesuai dengan tuntutan pekerjaan	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran Sumber: (Mangkunegara, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11.12
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.	1. Keinginan 2. Peluang untuk maju 3. Kompensasi yang memadai 4. Jaminan pekerjaan Sumber: (Hasibuan, 2022)	1,2 3,4 5,6 7,8
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber: (Hasibuan, 2022)	1,2 3,4 5,6 7,8

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini di Kota Medan pada Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari yang beralamat di Pasar 1 No. 168 Sintis, Percut Sei Tuan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2025 sampai dengan bulan April 2026.

**Tabel 3.2**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2025 dan 2026																											
		Nov				Des				Jan			Feb				Maret				April								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Tugas akhir		■	■																									
4	Bimbingan Tugas akhir			■	■	■	■	■	■	■	■																		
5	Seminar Tugas akhir											■																	
6	Revisi Tugas akhir													■	■														
7	Penyusunan Skripsi															■	■												
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■						
9	Sidang Meja Hijau																										■		

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2022).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari yang berjumlah 93 orang.

**Tabel 3.3. Jumlah Populasi PT. Cipta Mebelindo Lestari**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manager	1 Orang
2	Asisten Manager	1 Orang
3	HRD	1 Orang
4	Finance	1 Orang
5	Kabag (Kepala Gudang)	3 Orang
6	Asisten Kabag	6 Orang
7	Maintenance Enggenering	5 Orang
8	Pengeringan Kayu Drying Steam	14 Orang
9	Penyerutan Kayu	13 Orang
10	Pembuatan Komponen (Presissi Komponen)	10 Orang
11	Perakitan(assembling)	8 Orang
12	Finishing Dan Pengecatan	12 Orang
13	QC dan Packing	15 Orang
14	Foklift	3 Orang
Jumlah		93 Orang

Sumber: PT. Cipta Mebelindo Lestari

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Sugiyono, (2022). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari yang berjumlah 93 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2022). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 93 karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### 1. Observasi

Yaitu Aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut

#### 2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

#### 3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi dinas seperti sejarah dinas, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di dinas. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

#### 4. Kuisisioner / Angket

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisisioner (angket/daftar pertanyaan). Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu PT. Cipta Mebelindo Lestari. Angket/kuisisioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti

untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

#### a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali variable x dan y

**Tabel 3.5 Uji Validitas**

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,773	0.2039	Valid
	Y.2	0,852	0.2039	Valid
	Y.3	0,745	0.2039	Valid
	Y.4	0,754	0.2039	Valid
	Y.5	0,675	0.2039	Valid
	Y.6	0,803	0.2039	Valid
	Y.7	0,814	0.2039	Valid
	Y.8	0,532	0.2039	Valid
	Y.9	0,365	0.2039	Valid
	Y.10	0,329	0.2039	Valid
Pelatihan Kerja	X1.1	0,702	0.2039	Valid
	X1.2	0,718	0.2039	Valid
	X1.3	0,751	0.2039	Valid
	X1.4	0,836	0.2039	Valid
	X1.5	0,812	0.2039	Valid
	X1.6	0,870	0.2039	Valid
	X1.7	0,690	0.2039	Valid
	X1.8	0,776	0.2039	Valid
	X1.9	0,794	0.2039	Valid
	X1.10	0,724	0.2039	Valid
	X1.11	0,718	0.2039	Valid
	X1.12	0,568	0.2039	Valid
Motivas Kerja	X2.1	0,788	0.2039	Valid
	X2.2	0,800	0.2039	Valid
	X2.3	0,854	0.2039	Valid
	X2.4	0,851	0.2039	Valid
	X2.5	0,820	0.2039	Valid
	X2.6	0,872	0.2039	Valid
	X2.7	0,796	0.2039	Valid
	X2.8	0,681	0.2039	Valid
Motivas Kerja	X3.1	0,676	0.2039	Valid
	X3.2	0,769	0.2039	Valid
	X3.3	0,651	0.2039	Valid
	X3.4	0,822	0.2039	Valid
	X3.5	0,782	0.2039	Valid
	X3.6	0,748	0.2039	Valid
	X3.7	0,628	0.2039	Valid
	X3.8	0,711	0.2039	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS.26

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2039 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

2. Nilai validitas Pelatihan Kerja lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.2039 maka semua indikator pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Motivasi Kerja lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.2039 maka semua indikator pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Kompensasi lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0.2039 maka semua indikator pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Sugiyono, 2022). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $> 0,6$ , maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $< 0,6$ , maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,864	Realibilitas Baik
2	Pelatihan Kerja	0,927	Realibilitas Baik
3	Motivasi Kerja	0,923	Realibilitas Baik
4	Kompensasi	0,868	Realibilitas Baik

Sumber: Data Diolah SPSS.26

1. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,864  $> 0,600$  maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel.

2. Pelatihan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,927 > 0,600$  maka variabel Pelatihan Kerja adalah reliabel
3. Motivasi Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,923 > 0,600$  maka variabel Motivasi Kerja adalah reliabel.
4. Kompensasi memiliki nilai reliabilitas sebesar  $0,868 > 0,600$  maka variabel Kompensasi adalah reliable.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

##### **a) Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2022) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### **b) Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

*Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + X_1 + X_2 + X_3$$

Sumber: (Sugiyono, 2022)

Dimana:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$
$X_1$	: Pelatihan Kerja
$X_2$	: Motivasi Kerja
$X_3$	: Kompensasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (*best linier unbiased estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya.

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2022)

Dimana:

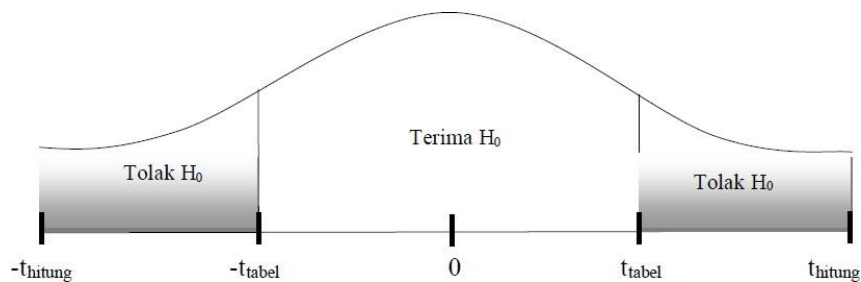
t : nilai t hitung

$r^2$  : koefisien korelasi  
 $n$  : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

### Hipotesis

1.  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar 3.1:**Kriteria Pengujian Hipotesis t

### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber:(Sugiyono, 2022)

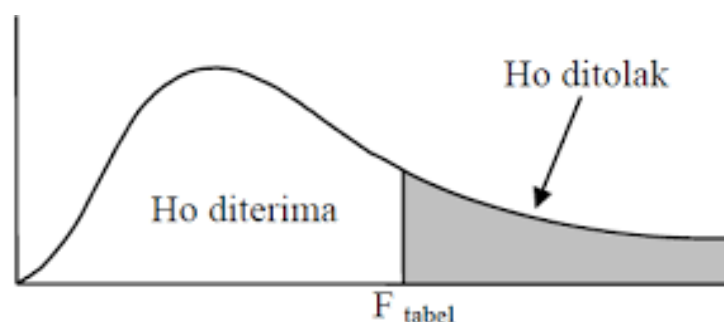
Dimana:  $R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

$n$  = Jumlah Variabel

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Ketentuan:

1. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .
2. Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$



**Gambar 3.2:**Kriteria Pengujian Hipotesis F

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 26.0). Penggunaan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) dalam penelitian ini dipilih karena kemampuannya dalam mengolah dan menganalisis data kuantitatif secara cepat, akurat, dan sistematis. SPSS memiliki tampilan yang user-friendly sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan input data, pengujian statistik, serta membaca hasil analisis tanpa memerlukan kemampuan pemrograman yang

kompleks. Selain itu, SPSS menyediakan berbagai metode analisis yang relevan dengan penelitian di bidang sosial, manajemen, dan ekonomi, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, regresi, korelasi, dan analisis faktor. Output yang dihasilkan juga tersaji dalam bentuk tabel dan grafik yang terstruktur sehingga memudahkan interpretasi dan penarikan kesimpulan. Dengan keunggulan tersebut, SPSS menjadi alat bantu yang efektif dan sesuai standar akademik dalam mendukung proses analisis data penelitian ini.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2022).

Dimana:

D	: Koefisien determinasi
$R^2$	: Nilai Korelasi Berganda
100 %	: Persentase Kontribusi

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN**

**4.1. Deskripsi Data**

**4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 38 butir, dimana 10 pernyataan untuk Kinerja Karyawan, 12 pernyataan untuk Pelatihan Kerja, 8 pernyataan untuk Motivasi Kerja, dan 8 pernyataan untuk Kompensasi. Responden dalam penelitian ini adalah 93 orang Karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**4.1.2 Identitas Responden**

**4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1.**

**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	67 Orang	72,04%
2	Perempuan	26 Orang	27,96%
TOTAL		93 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden Karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari terdiri dari 67 orang karyawan laki laki (72,04 %) dan perempuan sebanyak 26 orang (27,97%). Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari.

#### 4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2. Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	49 Orang	52,69 %
2	D3	18 Orang	19,35 %
3	S1	22 Orang	23,66 %
4	S2	4 Orang	4,30 %
TOTAL		93 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang tamatan SMA sebanyak 49 orang (52,69%), tamatan D3 sebanyak 18 orang (19,35%), tamatan S1 sebanyak 22 orang (23,66%) dan tamatan S2 sebanyak 4 orang (4,30%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan SMA pada Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari.

#### 4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.3 Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	13 Orang	13,98 %
2	31 – 40 Tahun	32 Orang	34,41%
3	41 – 50 Tahun	27 Orang	29,03 %
3	51 – 60 Tahun	21 Orang	22,58%
TOTAL		93 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 13 orang (13,987%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 32 orang (34,41%), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 orang (29,03%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 21 orang (22,58%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari.

#### 4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**

#### **Lama bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	75 Orang	80,65 %
2	5 – 10 Tahun	18 Orang	19,35 %
3	> 10 Tahun	0 Orang	0 %
TOTAL		93 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 75 orang (80,65%), Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari yang lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 18 orang (19,35%), dan Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari yang lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 0 orang (0%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Karyawan yang lama bekerja kurang dari 5 tahun Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari.

#### 4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran angket Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden, tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No	Jawaban Kinerja Karyawan											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	61	65,59	19	20,43	7	7,53	6	6,45	0	0,00	93	100
2	52	55,91	31	33,33	6	6,45	4	4,3	0	0,00	93	100
3	48	51,61	30	32,26	10	10,75	5	5,38	0	0,00	93	100
4	59	63,44	24	25,81	6	6,45	4	4,3	0	0,00	93	100
5	51	54,84	32	34,41	4	4,30	6	6,45	0	0,00	93	100
6	56	60,22	22	23,66	9	9,68	6	6,45	0	0,00	93	100
7	38	40,86	38	40,86	9	9,68	8	8,6	0	0,00	93	100
8	46	49,46	30	32,26	11	11,83	6	6,45	0	0,00	93	100
9	43	46,24	43	46,24	5	5,38	2	2,15	0	0,00	93	100
10	51	54,84	29	31,18	11	11,83	2	2,15	0	0,00	93	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan meminimalkan kesalahan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 65,59%.
2. Jawaban responden, Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 55,91%.
3. Jawaban responden, Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
4. Jawaban responden, Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang dengan persentase 63,44%.
5. Jawaban responden, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang dengan persentase 54,84%.

6. Jawaban responden, Saya datang dan memulai pekerjaan tepat waktu, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 60,22%.
7. Jawaban responden, Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 40,86%.
8. Jawaban responden, Saya memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku di perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 49,46%.
9. Jawaban responden, Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 46,24%.
10. Jawaban responden, Saya menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas kepada rekan kerja atau atasan, mayoritas menjawab sangat menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang dengan persentase 54,84%.

#### **4.1.3.2 Variabel Pelatihan Kerja**

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Cipta Mebelindo Lestari diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden, tentang variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja**

No	Jawaban Pelatihan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	51,61	29	31,18	9	9,677	7	7,53	0	0,00	93	100
2	48	51,61	29	31,18	9	9,677	7	7,53	0	0,00	93	100
3	54	58,06	27	29,03	7	7,527	5	5,38	0	0,00	93	100
4	51	54,84	26	27,96	9	9,677	7	7,53	0	0,00	93	100
5	50	53,76	26	27,96	11	11,83	6	6,45	0	0,00	93	100
6	45	48,39	33	35,48	8	8,602	7	7,53	0	0,00	93	100
7	42	45,16	28	30,11	10	10,75	13	14	0	0,00	93	100
8	48	51,61	24	25,81	12	12,9	9	9,68	0	0,00	93	100
9	47	50,54	28	30,11	12	12,9	6	6,45	0	0,00	93	100
10	46	49,46	28	30,11	9	9,677	10	10,8	0	0,00	93	100
11	44	47,31	29	31,18	9	9,677	11	11,8	0	0,00	93	100
12	49	52,69	28	30,11	10	10,75	6	6,45	0	0,00	93	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya merasa instruktur pelatihan menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami, mayoritas menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
2. Jawaban responden, Saya menilai instruktur memiliki pengetahuan yang baik tentang materi pelatihan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
3. Jawaban responden, Saya mengikuti kegiatan pelatihan dengan serius, mayoritas sangat setuju sebanyak 54 orang dengan persentase 58,06%.
4. Jawaban responden, Saya aktif bertanya atau berdiskusi selama pelatihan berlangsung, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang dengan persentase 54,84%.

5. Jawaban responden, Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 53,76%.
6. Jawaban responden, Saya merasa materi pelatihan disampaikan secara sistematis dan mudah dipahami, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 48,39%.
7. Jawaban responden, Saya merasa metode pelatihan yang digunakan menarik dan tidak membosankan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 45,16%.
8. Jawaban responden, Saya merasa metode pelatihan memudahkan saya memahami materi, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
9. Jawaban responden, Saya memahami tujuan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 50,54%.
10. Jawaban responden, Saya merasa pelatihan membantu meningkatkan kemampuan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 49,46%.
11. Jawaban responden, Saya merasa pelatihan diberikan kepada karyawan yang tepat, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 47,31%.
12. Jawaban responden, Saya merasa pelatihan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan peningkatan keterampilan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 52,69%.

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penyebaran angket pada PT. Cipta Mebelindo Lestari diperoleh Jawaban responden, tentang variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja**

No	Jawaban Motivasi Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	49,46	37	39,78	5	5,376	5	5,38	0	0,00	93	100
2	41	44,09	39	41,94	8	8,602	5	5,38	0	0,00	93	100
3	48	51,61	33	35,48	7	7,527	5	5,38	0	0,00	93	100
4	47	50,54	34	36,56	6	6,452	6	6,45	0	0,00	93	100
5	48	51,61	35	37,63	3	3,226	7	7,53	0	0,00	93	100
6	55	59,14	29	31,18	5	5,376	4	4,3	0	0,00	93	100
7	51	54,84	30	32,26	5	5,376	7	7,53	0	0,00	93	100
8	48	51,61	36	38,71	3	3,226	6	6,45	0	0,00	93	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dengan maksimal setiap hari, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 49,46%.
2. Jawaban responden, Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tantangan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 44,09%.
3. Jawaban responden, Saya merasa memiliki kesempatan yang jelas untuk mengembangkan karier di perusahaan, mayoritas sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
4. Jawaban responden, Saya percaya perusahaan memberikan peluang untuk promosi dan peningkatan tanggung jawab, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang 50,54%.

5. Jawaban responden, Saya merasa gaji yang Saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
6. Jawaban responden, Saya merasa perusahaan memberikan penghargaan yang adil bagi karyawan berprestasi, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 59,14%.
7. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan Saya di perusahaan memiliki kepastian dan keamanan yang baik, mayoritas sangat setuju sebanyak 51 orang dengan persentase 54,84%.
8. Jawaban responden, Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.

#### 4.1.3.4 Variabel Kompensasi

Berdasarkan penyebaran angket pada PT. Cipta Mebelindo Lestari diperoleh, tentang variabel Kompensasi sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi**

No Pert	Jawaban Kompensasi											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	46,24	37	39,78	5	5,38	8	8,60	0	0,00	93	100
2	48	51,61	27	29,03	9	9,68	9	9,68	0	0,00	93	100
3	64	68,82	20	21,51	5	5,38	4	4,30	0	0,00	93	100
4	40	43,01	34	36,56	12	12,90	7	7,53	0	0,00	93	100
5	42	45,16	33	35,48	8	8,60	10	10,75	0	0,00	93	100
6	50	53,76	28	30,11	7	7,53	8	8,60	0	0,00	93	100
7	39	41,94	25	26,88	15	16,13	14	15,05	0	0,00	93	100
8	53	56,99	25	26,88	8	8,60	7	7,53	0	0,00	93	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya merasa upah yang Saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 46,24%.
2. Jawaban responden, Saya merasa upah yang diberikan perusahaan adil dibandingkan dengan beban kerja yang Saya jalankan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 51,61%.
3. Jawaban responden, Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan memadai untuk mendorong kinerja lebih tinggi, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang dengan persentase 68,82%.
4. Jawaban responden, Saya termotivasi untuk mencapai target kerja karena adanya insentif, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 43,01%.
5. Jawaban responden, Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan mendukung kebutuhan hidup, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 45,16%.
6. Jawaban responden, Saya puas dengan tunjangan kesehatan, transportasi, atau tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 53,76%.
7. Jawaban responden, Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 41,94%.
8. Jawaban responden, Saya puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, seperti peralatan dan ruang kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang dengan persentase 56,99%.

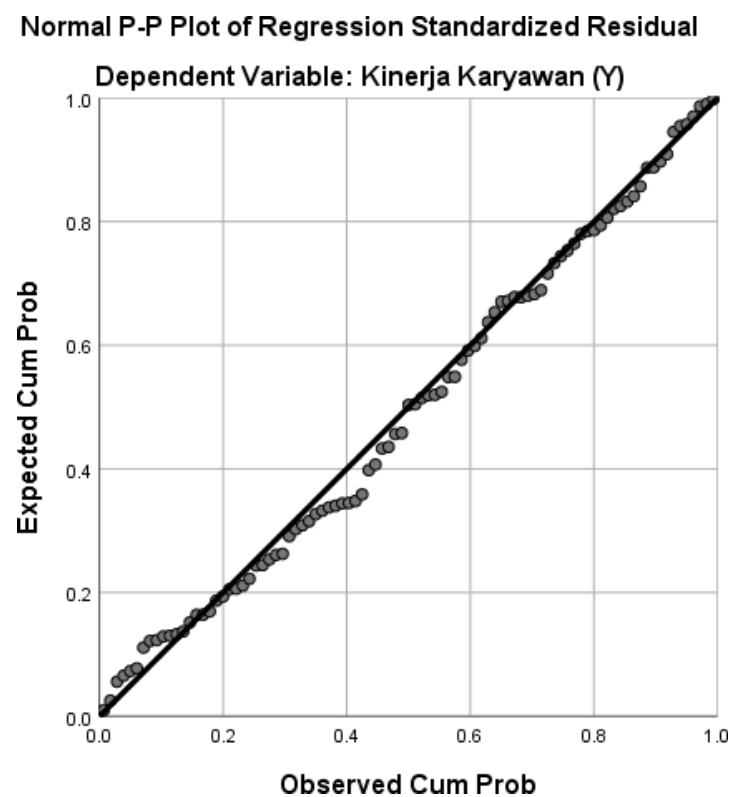
#### 4.1.4 Uji Asumsi

##### 4.1.4.1. Uji Normalitas

###### a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2022) Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi) (Sugiyono, 2022).

1. Jika signifikansi  $< 0,05$ , kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat berdistribusi normal.

**Tabel 4.9 Uji Kolgomorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71445103
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.043
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data di olah SPSS 26

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,096. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig. ( 2 - tailed ) 0,200  $>$  0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### 4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al, 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila  $Tolerance > 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila  $Tolerance < 0,1$ , maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	.540	1.853
	Motivasi Kerja (X2)	.608	1.646
	Kompensasi (X3)	.676	1.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 26

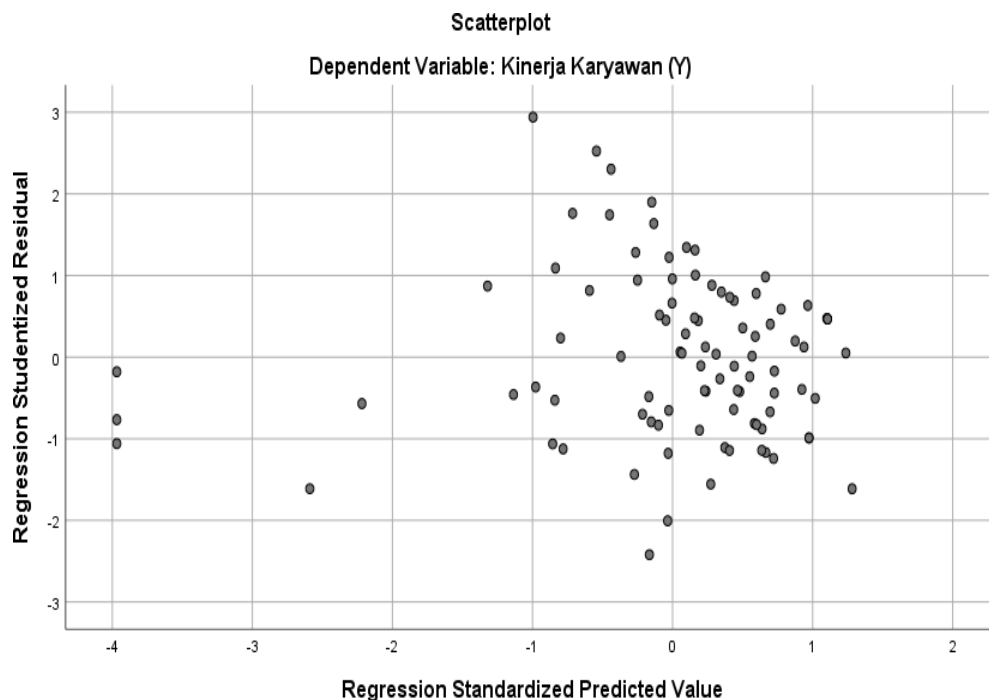
Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Nilai tolerance Pelatihan Kerja sebesar  $0,540 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,853 < 10$ , maka variable Pelatihan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Motivasi Kerja sebesar  $0,608 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.646 < 10$ , maka variabel Motivasi Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

3. Nilai tolerance Kompensasi  $0,676 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.478 < 10$ , maka variable Kompensasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

#### 4.1.4.3. Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas (Sugiyono, 2022). Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Sugiyono, 2022).



**Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Sugiyono, 2022). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda:

**Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.684	2.989	
	Pelatihan Kerja (X1)	.193	.063	.288
	Motivasi Kerja (X2)	.270	.093	.259
	Kompensasi (X3)	.374	.088	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 11.684
2. Pelatihan Kerja = 0,193
3. Motivasi Kerja = 0,270
4. Kompensasi =0,374

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 11.684 + 0,193 X1 + 0,270 X2 + 0,374 X3$$

Dimana keterangannya adalah:

1. Konstanta sebesar 11.684 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 11.684.

2. Pelatihan Kerja sebesar 0,193 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Motivasi Kerja sebesar 0,270 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,270 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Kompensasi sebesar 0,374 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,374 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.6. Koefisien Determinansi ( R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2022).

**Tabel 4.12**  
**Uji Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.554	3.77654	1.922
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data di olah SPSS 26

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,569 menunjukkan 56,9 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.1.7. Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)**

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen (Sugiyono, 2022). Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan  $t_{table}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k,$$

$$df= 93-4 = 89$$

$$t_{table} = 1.987$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .
  - a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).

2. Berdasarkan nilai signifikan
  - a. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 26 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Secara Parsial (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
		.000
Pelatihan Kerja (X1)	3.041	.003
Motivasi Kerja (X2)	2.899	.005
Kompensasi (X3)	4.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 26.

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana  $t_{hitung} = 3.041$  dan  $t_{tabel} = 1.987$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 3.041 > t_{tabel} 1.987$  Ini berarti  $H_a$  ditolak berarti Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana  $t_{hitung} = 2.899$  dan  $t_{tabel} = 1.987$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 2.899 > t_{tabel} 1.987$  Ini berarti  $H_a$  ditolak berarti antara Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,005 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

## 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana  $t_{hitung} = 4.250$  dan  $t_{tabel} = 1.987$ . Didalam hal ini  $t_{hitung} 4.250 > t_{tabel} 1.987$  ini berarti  $H_a$  ditolak berarti Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

### 4.1.7.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat

yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Sugiyono, 2022).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai  $f$  hitung dan  $f$  tabel
  - a. Jika nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak  $H_0$ ).
  - b. Jika nilai  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima  $H_0$ ).
2. Berdasarkan nilai signifikan
  - a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1673.781	3	557.927	39.119	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1269.337	89	14.262		
	Total	2943.118	92			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)						

Sumber: Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 39.119, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $df=n-k$  dan  $k-1$

Bedasarkan tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel sebesar 39.119 untuk kesalahan 5%.

$$F_{\text{tabel}} = n-k = 60-4 = 56 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,71$$

Didalam hal ini  $F_{\text{hitung}} 39.119 > F_{\text{tabel}} 2,71$  dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  dan  $H_0$  di tolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana  $t_{\text{hitung}} 3.041 > t_{\text{tabel}} 1.987$  dan nilai sig  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan membantu karyawan bekerja lebih produktif, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, pelatihan yang kurang efektif dapat menyebabkan karyawan tidak mampu menjalankan tugas secara maksimal (Pohan & Yusnandar, 2022).

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang

sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai (Prayogi et al., 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Prayogi et al., 2021), (Pratama & Pasaribu, 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Yusnandar et al., 2020), (Pohan & Yusnandar, 2022), (Usman et al., 2021), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Purnama & Kuncahyo, 2023), (Handayani & Berutu, 2021), (Kartika & Nugraha, 2020), (Usman et al., 2021), (Prayogi & Putri, 2022) dan (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana  $t_{hitung} 2.899 > t_{tabel} 1.987$  dan nilai sig  $0,005 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti antara Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kemauan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal (Hasibuan & Silvy, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Chandra et al., 2023). Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh, (Adhan et al., 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Astuti, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Farisi & Sipayung, 2022), (Safira & Tanjung, 2024), (Khair & Hakim, 2020), (Siswadi & Arif, 2021), (Susilo et al., 2023), (Farisi & Lesmana, 2022), (Fuad et al., 2023), (Jufrizen & Noor, 2022), (Astuti et al., 2021), (Farisi et al., 2021), (Prayogi & Yani, 2021), (Prayogi & Lesmana, 2021), dan (Adhan & Prayogi, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana  $t_{hitung} 4.250 > t_{tabel} 1.987$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak, ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif

terhadap kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Arismunandar & Khair, 2020).

Bagi karyawan kompensasi yang mereka dapatkan adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dengan kompensasi yang mereka terima maka para karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan (Tanjung & Putri, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan et al., 2024), (Nasution et al., 2023), (Hidayat et al., 2023), (Arismunandar & Khair, 2020), (Siswadi & Farisi, 2022), (Jufrizen, 2018), (Maghfira & Nasution, 2022) dan (Pratama & Pasaribu, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh  $F_{hitung} 39.119 > F_{tabel} 2,71$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka dibutuhkan pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan (Chandra, 2022). Oleh karena itu perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar dengan cara mengembangkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (A. E. Nasution et al., 2023)..

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal, maka harus dilakukan pelatihan yang benar dan juga penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara memotivasi karyawan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Syahputra & Chandra, 2021)

Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan cara

sendiri, bukan cara manajer. Karyawan akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. (Handayani & Berutu, 2021).

Motivasi yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara organisasi dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan suatu organisasi kedepannya. Jika seseorang mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya maka ia akan memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk merealisasikan tujuannya (Maryani et al., 2022).

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Akan tetapi kompensasi memiliki fungsi sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bukti terhadap individu lain maupun antara perusahaan dan karyawannya (Amoy & Tanjung, 2023). Kompensasi adalah tujuan utama yang ingin dicapai oleh orang yang bekerja karena manusia pada umumnya bekerja untuk memperoleh penghasilan yang bisa digunakan untuk menuhi kebutuhannya serta manusia dikendalikan oleh Peningkatan karir, keinginan untuk mendapatkan uang besar dan kesejahteraan (Khair, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Sadewo & Assery, 2024), (Luthfiah et al., 2025), (Pramono et al., 2021) (Sari, 2024) dan (Pranata & Purbasari, 2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan

kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diperoleh Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari artinya ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan sesuai kebutuhan, maka kemampuan dan hasil kerja mereka juga akan ikut meningkat.
2. Secara parsial diperoleh Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari artinya motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cipta Mebelindo Lestari ketika diuji secara sendiri (tidak bersama variabel lain).
3. Secara parsial diperoleh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari artinya, kompensasi merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan ketika dianalisis secara terpisah di PT. Cipta Mebelindo Lestari.
4. Secara simultan diperoleh diperoleh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari artinya ketiga faktor tersebut secara kolektif menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan, sehingga peningkatan

pada pelatihan, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. PT. Cipta Mebelindo Lestari disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan kerja bagi karyawan, baik pelatihan teknis maupun non-teknis, agar kemampuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Perusahaan disarankan untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. PT. Cipta Mebelindo Lestari agar lebih memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan lebih berhati-hati dalam mengambil setiap tindakan dalam bekerja.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan, seperti budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, atau kepuasan kerja.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada Karyawan perusahaan perusahaan besar.
3. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 463–474.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Amoy, F. U., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Toyota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 7(2), 310–318.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The Influence Of Motivation, Training And Compensation On Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153–165.
- Chandra, D. S. (2022a). Determinan Kinerja Karyawan Bank Swasta Di Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 31–42.
- Chandra, D. S. (2022b). Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 323–329.
- Chandra, D. S., Nainggolan, E. P., & Hidayat, R. (2023). Determinants of Employee Performance PT. Perkebunan Nusantara in North Sumatra. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(3), 271–282.

- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Salemba Empat.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 257–268.
- Farisi, S., & Sipayung, L. A. (2022). Antaseden Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 106–118.
- Fathoni, H. A. (2023). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta.
- Fuad, A., Bahri, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 372–377.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.

- Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 18–24.
- Hutahayan, B. (2021). *Kepemimpinan, Teori Dan Praktik*. Deepublish.
- Ihsan, M. N., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Biller dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi di PT. Sanobar Gunajaya di Kota Medan, Sumatera Utara. *JIMK : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 361–366.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kadarisman, M. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartika, W., & Nugraha, H. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 32–40.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Khaalishah, R. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pemeliharaan Pembangkitan Medan*. UMSU.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),

120–135.

- Larasati, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Luthfiana, N. (2024). Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif Maqāṣid Al-Sharīah. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2), 623–648.
- Luthfiah, A., Madjir, S., & Hakimah, Y. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Agri Indomas Palembang. *JURSIMA*, 12(2), 260–276.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemas Industry. *MPU PROCURATIO*, 4(1), 38–45.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Maryani, M., Firman, A., & Rakhman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(1), 68–82.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51.
- Mondy, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Nasution, A. E., Adelia, N. D., & Lesmana, M. T. (2023). Analyzing Employee Performance Aspects of PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 124–136.

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Researchgate*, 1(2), 1–15.
- Nasution, I. H., Tanjung, H., & Datuk, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK 2 Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 7(2), 365–374.
- Nitisemito, A. S. (2024). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 621–635.
- Pramono, L. B., Safitri, U. R., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 Pt. Sari Warna Asli Ii Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 46–60.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(1), 19–28.
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1–14.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER)*, 122–127.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Effect Of Training And Work Ethic On Employee Performance. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 15–25.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environmet On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture*

*Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 211–220.

Purnama, N. I., & Kuncahyo, R. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Niagawan*, 12(2), 73–84.

Rachmawati, I. K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Sadewo, B., & Assery, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpp Pratama Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 1–19.

Safira, S., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 5223–5239.

Sari, D. I. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 16–24.

Sedarmayanti, S. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.

Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 694–705.

Soedarso, S. W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media.

Subyantoro, A., & Suwanto, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Gramedia Pustaka.

Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship

- Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutikno, M. S. (2022). *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2022). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, F., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 1(4), 1–13.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 72–86.

## KUESIONER PENELITIAN

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**  
**Pegawai PT. Cipta Mebelindo Lestari**  
**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Muhammad Siddiq Maulana mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI”**.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Muhammad Siddiq Maulana

## I. Petunjuk Pengisian

Anda diminta untuk memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (  $\surd$  ) pada baris yang telah disediakan. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diharapkan dapat memberikan jawaban yang objektif artinya diisi sesuai dengan kondisi yang diterima dan paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari terhadap penelitian ini. Saya sangat menghargai waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan kerahasiaan identitas akan dijaga sesuai dengan etika penelitian.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

## II. Identitas Responden

No. Responden : ..

Umur .....(Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : < 2 Tahun  2 - 5 tahun  >5 Tahun

## 1. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas kerja</b>						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan meminimalkan kesalahan.					
2	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
<b>Inisiatif</b>						
3	Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
4	Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan.					
<b>Ketepatan waktu</b>						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya datang dan memulai pekerjaan tepat waktu.					
<b>Kemampuan</b>						
7	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saya memahami dengan baik prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.					
<b>. Komunikasi</b>						
9	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.					
10	Saya menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas kepada rekan kerja atau atasan					

## 2. Kepuasan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1	Saya merasa instruktur pelatihan menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
2	Saya menilai instruktur memiliki pengetahuan yang baik tentang materi pelatihan.					
<b>Peserta</b>						
3	Saya mengikuti kegiatan pelatihan dengan serius.					
4	Saya aktif bertanya atau berdiskusi selama pelatihan berlangsung.					
<b>Materi</b>						
5	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
6	Saya merasa materi pelatihan disampaikan secara sistematis dan mudah dipahami.					
<b>Metode</b>						
7	Saya merasa metode pelatihan yang digunakan menarik dan tidak membosankan.					
8	Saya merasa metode pelatihan memudahkan saya memahami materi.					
<b>Tujuan</b>						
9	Saya memahami tujuan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.					
10	Saya merasa pelatihan membantu meningkatkan kemampuan kerja.					
<b>Sasaran</b>						
11	Saya merasa pelatihan diberikan kepada karyawan yang tepat.					
12	Saya merasa pelatihan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan peningkatan keterampilan.					

### 3. Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Keinginan</b>						
1	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dengan maksimal setiap hari.					
2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tantangan.					
<b>Peluang untuk maju</b>						
3	Saya merasa memiliki kesempatan yang jelas untuk mengembangkan karier di perusahaan.					
4	Saya percaya perusahaan memberikan peluang untuk promosi dan peningkatan tanggung jawab.					
<b>Kompensasi yang memadai.</b>						
5	Saya merasa gaji yang Saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.					
6	Saya merasa perusahaan memberikan penghargaan yang adil bagi karyawan berprestasi.					
<b>Jaminan pekerjaan</b>						
7	Saya merasa pekerjaan Saya di perusahaan memiliki kepastian dan keamanan yang baik.					
8	Saya merasa perusahaan memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan.					

#### 4. Kompensasi (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Upah</b>						
1	Saya merasa upah yang Saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.					
2	Saya merasa upah yang diberikan perusahaan adil dibandingkan dengan beban kerja yang Saya jalankan.					
<b>Insentif</b>						
3	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan memadai untuk mendorong kinerja lebih tinggi.					
4	Saya termotivasi untuk mencapai target kerja karena adanya insentif.					
<b>Tunjangan</b>						
5	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan mendukung kebutuhan hidup.					
6	Saya puas dengan tunjangan kesehatan, transportasi, atau tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan.					
<b>Fasilitas</b>						
7	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung pekerjaan.					
8	Saya puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, seperti peralatan dan ruang kerja.					

### TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A03	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
A06	5	4	5	4	5	3	2	4	3	3	38
A07	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
A08	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
A12	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
A13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
A14	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	45
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A17	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
A18	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
A19	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
A20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
A21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
A22	5	4	4	5	2	5	2	4	5	5	41
A23	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	44
A24	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
A25	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	41
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
A28	5	5	3	5	5	5	5	4	3	2	42
A29	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
A30	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	45
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A32	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	40
A33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
A34	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	36
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	24
A36	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
A37	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	36
A38	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	41
A39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
A40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

A41	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	45
A42	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46
A43	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
A44	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
A46	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	43
A47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A48	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	27
A49	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
A50	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
A51	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
A52	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
A53	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	37
A54	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	36
A55	3	4	5	5	4	3	2	4	4	5	39
A56	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	34
A57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
A58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
A62	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	41
A63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
A64	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	44
A65	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	44
A66	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	23
A67	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
A68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
A69	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
A70	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A72	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	26
A73	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
A74	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
A75	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
A76	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
A77	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
A78	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
A79	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
A80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A83	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	43

A84	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
A85	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	42
A86	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
A87	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
A88	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	43
A89	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	43
A90	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	43
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A92	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	44
A93	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	45

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
A01	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
A02	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	4	3	51
A03	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	50
A04	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	50
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
A06	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	42
A07	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	50
A08	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A09	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
A10	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
A11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
A12	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	50
A13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
A14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
A15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	53
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
A17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
A18	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	54
A19	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	51
A20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
A22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	54
A23	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	50
A24	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	56
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
A26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
A27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58





A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A17	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A19	5	5	4	4	5	5	4	4	36
A20	4	4	5	4	4	5	4	4	34
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A22	4	4	4	5	4	4	5	4	34
A23	5	4	4	5	5	5	4	5	37
A24	4	4	4	5	5	4	5	5	36
A25	4	4	5	4	4	4	5	4	34
A26	2	4	2	4	4	2	4	4	26
A27	4	4	5	4	4	4	5	5	35
A28	5	4	4	5	4	4	5	4	35
A29	4	4	5	4	4	5	2	5	33
A30	4	4	4	5	4	5	5	5	36
A31	5	4	5	4	5	5	5	4	37
A32	5	4	4	4	4	5	2	5	33
A33	4	4	4	4	4	5	4	5	34
A34	4	4	4	5	5	4	3	3	32
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A36	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A37	3	4	3	4	4	4	5	5	32
A38	4	3	4	4	4	4	5	5	33
A39	5	5	5	5	4	4	4	4	36
A40	5	5	3	4	4	4	3	3	31
A41	5	5	5	5	5	5	4	4	38
A42	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A44	5	4	4	4	5	5	5	4	36
A45	4	5	4	4	4	4	4	5	34
A46	5	4	4	3	5	5	4	5	35
A47	5	5	4	4	4	4	4	4	34
A48	2	2	2	2	2	3	2	2	17
A49	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A50	4	4	5	5	5	5	5	5	38
A51	5	5	5	4	5	5	4	5	38
A52	5	5	4	4	4	5	3	4	34
A53	5	3	5	5	4	4	4	5	35
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A55	4	4	4	4	5	5	5	5	36
A56	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A57	4	3	5	4	4	4	4	4	32



	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
A01	5	4	5	4	4	5	5	4	36
A02	3	3	4	3	2	2	4	4	25
A03	4	3	5	3	4	4	2	4	29
A04	5	5	5	4	2	2	4	4	31
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A06	4	2	5	4	5	4	2	4	30
A07	4	2	5	2	4	5	2	2	26
A08	4	4	5	4	4	5	5	4	35
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	5	5	5	4	4	4	4	5	36
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A12	5	2	5	5	5	4	5	5	36
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A14	5	5	5	5	5	5	2	5	37
A15	4	4	5	4	5	4	4	4	34
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A18	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A19	4	4	5	5	2	5	5	5	35
A20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A22	4	4	4	4	4	5	5	5	35
A23	2	5	5	4	5	4	5	5	35
A24	2	4	5	4	4	4	5	5	33
A25	4	4	5	4	4	4	5	5	35
A26	5	4	5	4	4	4	4	5	35
A27	4	4	5	4	4	5	4	4	34
A28	4	3	5	3	3	4	5	5	32
A29	2	3	5	3	3	3	2	5	26
A30	5	4	5	4	4	5	5	5	37
A31	5	2	2	2	2	4	5	5	27
A32	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A33	5	5	3	2	5	4	4	4	32
A34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A36	4	4	5	4	4	4	5	3	33
A37	3	3	4	3	3	3	3	3	25
A38	2	2	5	3	2	2	2	2	20
A39	4	4	5	4	4	4	4	4	33
A40	4	4	4	3	4	4	4	4	31
A41	4	4	4	3	4	5	3	5	32
A42	4	4	4	4	3	5	5	5	34



A86	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A87	4	5	5	5	5	5	4	4	37
A88	4	4	5	4	5	5	4	3	34
A89	5	5	5	5	4	4	3	4	35
A90	2	5	4	3	4	5	3	3	29
A91	5	5	5	5	5	5	3	5	38
A92	5	5	5	5	5	3	3	4	35
A93	4	5	5	5	5	5	3	5	37



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Makhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 5377/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/7/2025

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Medan

Medan, 2/7/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
NPM : 2205160609  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

**Identifikasi Masalah** : Judul : Pengaruh kompetensi motivasi dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan

1. Produktivitas karyawan belum optimal  
Meskipun perusahaan telah berjalan dengan baik, terdapat indikasi bahwa produktivitas karyawan belum mencapai tingkat yang diharapkan.
2. Tingkat kompetensi karyawan yang bervariasi  
Tidak semua karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sama. Perbedaan ini dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
3. Motivasi kerja yang belum merata  
Ada karyawan yang tampak antusias dan bersemangat, tetapi ada juga yang bekerja sekadar memenuhi kewajiban.
4. Sistem penghargaan (reward) belum berjalan efektif  
Penghargaan yang diberikan perusahaan, baik finansial maupun non-finansial, mungkin belum sepenuhnya memotivasi karyawan.
5. Kurangnya pemahaman hubungan antar variabel  
Perusahaan belum mengetahui secara pasti sejauh mana kompetensi, motivasi, dan penghargaan memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Rencana Judul** : 1. Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan  
2. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja  
3. Pengaruh Analisis Pelatihan Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Lokasi Penelitian** : ~~Pt. Bimang Mitra Jaya Mandiri~~ Pt. Cipta Mebelindo Cestori

Kalianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Muhammad Siddiq Maulana)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Makhtar Pasarl No. 3, Medan, Telp. 061-6614567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5377/JDL/SKRUMAN/PEB/UMSU/2/7/2025

Mahasiswa

: Muhammad Siddiq Maulana

: 2205160609

Studi

: Manajemen

tema

: sumber daya manusia

Pengajuan Judul

: 2/7/2025

Dosen Pembimbing

: *Dody falden, FE, MK*

Disetujui

*Pengaruh Analisis Perhatian <sup>kerja</sup> Motivasi dan Kompensasi <sup>kerja</sup>  
Terdapat Kinerja karyawan pada PT.  
~~Bintang Mitra Jaya Mandiri~~  
Cipto Mebelindo Lestori*

ditahan oleh:

Program Studi Manajemen

*Saifuddin*

Saifuddin Hasibuan, SE., M.Si.

Medan, 04 Juli 2025

Dosen Pembimbing

*Dody*  
(Dody S'Ch M)

catatan

Program Studi

Dosen Pembimbing

ditahan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Mahasiswa : Muhammad Siddiq Maulana  
NIM : 2205160609  
Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Spesialisasi : Manajemen SDM  
Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari


Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
1	Systematika penulisan disesuaikan dengan buku panduan skripsi feb UMSU latar belakang masalah dibuat sistematis		DS
2	kerangka konseptual diperbaiki		DS
3	Definisi operasional diperbaiki dan teknik Analisis Data diperjelas		DS
Daftar Pustaka	Pembahasan ditambahkan (Mendeleev)		DS
Daftar Pustaka Daftar Pustaka Daftar Pustaka	Keterbacaan		DS
Setujuan Seminar Proposal	ACC di seminar ran.		DS

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, 27 Februari 2026

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
Dody Salden Chandra, S.E., M.Si.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Hasri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Pada hari ini Selasa 10 Maret 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan bahwa .

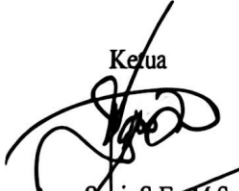
Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
 Konsentrasi : Man. SDM  
 N.P.M. : 2205160609  
 Tempat / Tgl.Lahir : cinta rakyat 31-05-2004  
 Alamat Rumah : jl.P.Diponegoro dusun VI cinta rakyat  
 Judul Proposal : pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.CIPTA MENELINDO LESTARI

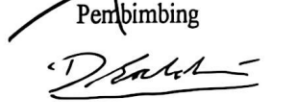
(dit / tidak disetujui \*)

No	Komentar
Bab I	Tambah data dari perusahaan selain pra riset
Bab II	Minimal 5 sumber data tahun 2020 berlaku untuk seluruh variabel lalu dibuat simpulan pengertannya & dijadikan definisi operasional pada Bab 3
Bab III	tambahkan studi dokumentasi, observasi dan wawancara
Lampiran	
Keputusan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa 10 Maret 2026

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
 Agus Sahi, S.E., M.Sc.

Pembimbing  
  
 Salden Chandra, S.E., M.Sc.

Sekretaris  
  
 Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding  
  
 Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Baari No. 3 Tol. (061) 0024007 Ext. 304 Medan 220236



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa 10 Maret 2026* mencrangkan bahwa:

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
Konsentrasi : Man. SDM  
N.P.M. : 2205160609  
Tempat / Tgl.Lahir : cinta rakyat 31-05-2004  
Alamat Rumah : jl.P.Diponegoro dusun VI cinta rakyat  
Judul Proposal : pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.CIPTA MENELINDO LESTARI.

proposl dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: *Dody Salden Chandra, S.E., M.Si*

Medan, Selasa 10 Maret 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sari, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Salden Chandra, S.E., M.Si.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Assoc. Prof. H. Dewi Andriany, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan. I

14/2026  
10/25

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.  
NIDN. 0118127401



ALAU ELIS PLADIMIKAN TINGGI PENELITIAN & PISGLSIHANGAS PIMPINAN PLASAT ALIJAMHICOTY'UT  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Pusat Administrasi Jalan Mokhtar Basri No. 3 Medan 20138 Telp. (061) 6613464 - 6613467 Fax. (061) 6613474 - 6613465  
<http://fob.umsu.ac.id> [fob.umsu.ac.id](http://fob.umsu.ac.id) [fob@umsu.ac.id](mailto:fob@umsu.ac.id) [fob@umsu.ac.id](mailto:fob@umsu.ac.id) [fob@umsu.ac.id](mailto:fob@umsu.ac.id) [fob@umsu.ac.id](mailto:fob@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 1013/TGS/IL3.AU/UMSU-05/II/2026**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan *Persetujuan*  
*keputusan* judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen  
Tgl Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
NPM : 2205160609  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen  
Judul Proposal / Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO  
LESTARI

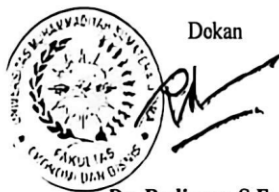
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra S.E., M.M

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan "BATAL" bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 28 Februari 2027 Revisi Judul.....

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 11 Ramadhan 1447 H  
28 Februari 2026 M



**Dr. Radiman, S.E., M.Si**  
NIDN: 0107087801



Referensi :  
1. Pertinggal.



STARS



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIPINAN FISCI MUHAMMADIYAH UTARA  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Pendidikan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara, Jalan Sumatera No. 150, Medan 20131 Telp. (061) 4311616 - 4311657 Fax. (061) 4315474 - 4311643  
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id Permohonan Permohonan Permohonan Permohonan

No. : 1013/IL3.AU/UMSU-05/F/2026  
: -  
: **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 11 Ramadhan 1447 H  
28 Februari 2026 M

Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI  
Jl. No. 168, Sintis, Ssentis  
Medan

*Wa'alaihim Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bismillah, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1).

Sehubungan mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
No. : 2205160609  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI

Demikian surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

*Wa'alaihim Wr.Wb*

Dekan



*Dr. Radiman, S.E., M.Si*  
NIDN : 0107087801

Revisi :  
L. Pertiagal



STARS

**PT CIPTA MEBELINDO LESTARI  
(FACTORY SITES)**

Jalan Pasar 1 No. 168, Saentis, Kecamatan Percut Sei Tuan,  
Kabupaten Deli Sordang, Sumatera Utara 20171  
No Telp (061)690100

/ Ciptamebel/XII/2026

Medan, 03 Maret 2026

**Izin Melaksanakan Riset**

di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Muhammadiyah Sumatera Utara

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera

nomor 3586/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 tanggal 28 Februari 2026 Perihal Izin Riset

tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada saat ini kami dapat menerima mahasiswa

yang ingin melakukan Riset pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Provinsi Sumatera Utara

di Deli Sordang. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : Muhammad Siddiq Maulana

NPM : 2205160609

Program Studi : Manajemen

Judul : "*Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari.*"

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Supervisor PT Cipta Mebelindo Lestari



**PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI**

Ardika Pradana

**PT CIPTA MEBELINDO LESTARI  
(FACTORY SITES)**

Jalan Pasar 1 No. 168, Saentis, Kecamatan Percut Sei Tuan,  
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371  
No Telp (061)690100

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : / / Ciptamebel/111/2026

Wawancara tangan di bawah ini :

Nama : Ardika Pradana  
NIP : 02111502032024  
Jabatan : Supervisor

Yang menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
NPM : 2205160609  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jabatan : Manajemen

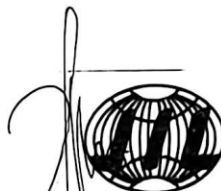
Setelah selesai melaksanakan riset pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Provinsi Sumatera Utara.

Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana

Ditetapkan di : Medan

Pada tanggal : Maret 2026

a.n. Supervisor PT.Cipta Mebelindo Lestari



Ardika Pradana  
**PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI**  
NIP : 02111502032024

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Siddiq Maulana  
NPM : 2205160609  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari

Menyatakan bahwa:

Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.

Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :

- Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
- Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.

Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2026

Pembuat Pernyataan

  
  
METERAI  
TEMPEL  
05ANX286965263

**Muhammad Siddiq Maulana**

Isi:

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan diampirkan di proposal dan skripsi

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### data Pribadi

Nama : Muhammad Siddiq Maulana  
Tempat/Tanggal Lahir : Cinta Rakyat, 31 Mei 2004  
NPM : 2205160609  
Jenis Kelamin : Laki Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jumlah anak ke : 2 (dua) dari 5 (lima)  
Alamat : Jl. P. Diponegoro dusun VI Desa Cinta Rakyat  
No. Telepon : 082269163214  
Email : [siddiqmaulana652@gmail.com](mailto:siddiqmaulana652@gmail.com)

### data Orangtua

Nama Ayah : Suanda  
Pekerjaan Ayah : wiraswasta  
Nama Ibu : Sulastri  
Pekerjaan Ibu : Ibu rumah Tangga  
Alamat : Jl. P. Diponegoro dusun VI Desa Cinta Rakyat

### riwayat Pendidikan

1. Tamatan SD Al Barkah
2. Tamatan SMP Darul Arafah Raya
3. Tamatan SMA Alwasliyah
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2022 sampai dengan sekarang

Medan, April 2026

Muhammad Siddiq Maulana