



Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medan Sugar Industry

Abdul Muis Ritonga¹, Santi Rizki²

^{1,2} Universitas Potensi Utama, Sumatera Utara, Indonesia

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: bosobet27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai sebesar $1,760 < 1,984$. Diketahui beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai sebesar $0,654 < 1,984$. Pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai sebesar $4,878 > 1,984$. Diketahui secara simultan bahwa variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pendapat dari Citra Indah Zuana, 2019). Menyatakan bahwa sumber daya manusia yakni bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini teknologi sudah sangat canggih dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015: 94). Prestasi kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67).

Demikian halnya dengan perusahaan PT. Medan *Sugar Industry*. PT. Medan *Sugar Industry* (MSI) yang merupakan bagian dari Samora Group, yang memiliki lebih dari 40 tahun pengalaman luas dalam industri gula di Indonesia. Didirikan pada bulan September 2013, MSI melahirkan sikap baru, metode baru, kepemimpinan baru, belum lagi mesin baru dan peralatan baru juga. Perusahaan menyediakan gula rafinasi berkualitas tinggi untuk industri makanan, minuman, dan farmasi di Sumatera Utara & sekitarnya, Jakarta dan Jawa Timur.

Permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja yang di alami oleh beberapa karyawan dari PT. Medan *Sugar Industry* adalah minimnya kontribusi dari karyawan dalam memajukan perusahaan. Karena prestasi karyawan akan di lihat dari reward dan bonus yang akan di berikan kepada perusahaan namun sebaliknya karena banyak dari karyawan yang hanya berfokus pada keuntungan pribadi semata dari segala tugas yang dilakukan.

Penelitian ini juga telah diteliti oleh Tine Yuliantin dkk (2021) hasil penelitian yang diperoleh adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ISS Indonesia). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cici Sri Mulyani (2022) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya.

Mengukur pengaruh kompensasi oleh Hasibuan (2019), dapat dianalisis berdasarkan indikator yaitu: (1) Gaji, Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya; (2) Upah, Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja; (3) Insentif, Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan; (4) Tunjangan, Merupakan Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya; (5) Fasilitas, Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

PT. Medan *Sugar Industry* memberlakukan jam kerja 2 shift yang dimana setiap jam berlaku selama 8 jam kerja. Namun yang perlu diketahui juga setiap karyawan akan bekerja lebih dari 10 jam tergantung bagiannya masing-masing dan pihak perusahaan menerapkan sistem loyalitas kepada setiap karyawan. Untuk upah yang diterima pekerja yang berstatus

karyawan rata-rata kurang dari UMR yang dimana UMR Kota Medan/2024 berjumlah sebesar Rp. Rp.3.769.082.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Amalinalsa (2023) dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan, Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja.

Terdapat fakta dilapangan bahwa terdapat beberapa pekerja yang mengaku waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terlalu lama, yakni lebih dari satu jam dari jangka waktu kerja selalu 8 jam tanpa diberi bonus serta reward kepada para karyawan. Beban kerja yang ditanggung oleh para pekerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan bisnis di suatu perusahaan. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan harus memahaminya. (Irwandy, 2019).

Perlu diketahui bahwa sistem penerimaan karyawan pada PT. Medan *Sugar Industry* menerapkan sistem berdasarkan SOP rekrutmen dengan No. MSI/HSE/2018 dengan Kode dokumen MSI/HR.II.2017 yang berlaku pada tanggal 26/09/2017 yang dimana proses penerimaan karyawan di urutkan mulai sebagai berikut.

1. Kepala devisi merencanakan jumlah dan kualifikasi yang di butuhkan HRD.
2. HRD dan Tim merencanakan seleksi penerimaan karyawan baru.
3. HRD dan Tim membuka pengumuman info lowongan kerja.
4. HRD dan Tim mendata lamaran kerja kandidat.
5. HRD dan Tim menyeleksi.
6. Kandidat yang lolos seleksi Administrasi diarahkan untuk proses wawancara.
7. HRD dan Tim memberikan arahan kepada kandidat yang lolos.
8. Kandidat mendapatkan SK karyawan dan melengkapi SPK (Surat Perjanjian Kerja).

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah di jelaskan oleh penulis maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Medan *Sugar Industry*”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif yang dimana tujuannya adalah untuk mencari hubungan dan pengaruh antara masing-masing variabel. Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung seperti angket atau kusioner yang dihitung dalam bentuk tabel, kemudian data tersebut diolah menggunakan uji statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang terdapat pada penelitian ini ialah pengumpulan jawaban menggunakan kuisioer pada responden penelitian di PT. Medan Sugar Industry. Dalam penelitian ini data sekunder ialah, jurnal, data arsip perusahaan dan juga referensi yang penulis butuhkan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Medan *Sugar Industry*. Untuk jumlah populasinya adalah sebanyak 451 pekerja. Untuk populasi (N) sebesar 451 karyawan tetap maka nilai kritis yang ditetapkan sebesar 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang dibutuhkan berdasarkan rumus diatas adalah sebanyak 100 responden.

Uji Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditas suatu instrumen. Validitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrumen yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi dengan baik apabila instrumen itu valid. Dalam uji validitas setiap pernyataan membandingkan r hitung dengan r tabel. (Sugiono 2019).

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dianggap valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrument di anggap tidak valid

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan aplikasi computer software SPSS. Suatu konstruktur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Sugiyono. 2019). Semakin dekat *Cronbach Alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan PT. Medan *Sugar Industry*

Didirikan pada tahun 2012, PT Medan *Sugar Industry* (MSI) telah berkembang menjadi perusahaan gula terbaik di Indonesia. MSI saat ini berkantor pusat di Jakarta dan pabrik berlokasi di kawasan industri Deli Serdang, Sumatera Utara. Pabrik dan produknya telah mendapatkan sertifikasi halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), SNI dan sertifikasi Sistem Manajemen Keamanan Pangan ISO 22000:2005.

Konstruksi pabrik dimulai pada Februari 2012 di lahan seluas 7,8 Ha di KIM 2, Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Pabrik ini mulai beroperasi pada september 2013 dibawah Sutech (A Thai Enginnering Company). Mesin dan peralatan dan mesin utama berasal dari Jerman, Jepang, Perancis, Thailand, Amerika Serikat dan Indonesia. PT. Medan *Sugar Industry* adalah penyedia gula rafinasi berkualitas tinggi untuk perusahaan makanan dan minuman juga industri farmasi.

B. Identitas Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

	Usia Responden		Valid Percent	Cumulative Percent
	Frequency	Percent		
18-20 tahun	6	6.0	6.0	6.0
21-30 tahun	30	30.0	30.0	36.0
31-40 tahun	47	47.0	47.0	83.0
41-60 tahun	17	17.0	17.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel karakteristik responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 47 responden (47%), sisanya adalah responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 30 responden (30%), lalu responden yang berusia antara 41-60 tahun sebanyak 17 responden (17%) dan responden yang berusia antara 18-20 tahun sebanyak 6 responden (6%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	90	90.0	90.0	90.0
S1/S2/S3	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 90 responden (90%) dan sisanya responden yang memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3 berjumlah sebanyak 10 responden (10%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Posisi

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Bagian/Posisi

	Bagian/Posisi			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Supervisor	1	1.0	1.0	1.0
Admin	4	4.0	4.0	5.0
Produksi	93	93.0	93.0	98.0
HRD	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan berposisi sebagai produksi sebanyak 93 responden (93%), lalu sisanya responden yang berposisi sebagai admin sebanyak 4 responden (4%), kemudian responden yang berposisi sebagai HRD sebanyak 2 responden (2%) dan responden yang berposisi sebagai supervisor sebanyak 1 responden (1%).

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10058539
	Absolute	.053

Most Extreme Differences	Positive	.031
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.481	1.448			
Kompensasi	.183	.104	.261	.221	4.523
Beban Kerja	.098	.150	.091	.249	4.009
Pelatihan Kerja	.475	.097	.455	.559	1.788

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Melalui ketentuan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel kompensasi dengan nilai 0,221, variabel beban kerja dengan nilai 0,249 dan variabel pelatihan kerja dengan nilai 0,559. Maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Melalui ketentuan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian kompensasi yaitu sebesar 4,523, untuk variabel beban kerja dengan nilai VIF sebesar 4,009 dan untuk variabel pelatihan kerja dengan nilai VIF sebesar 1,788 hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.083	.855		1.266	.208
Kompensasi	-.106	.061	-.364	-1.718	.089
Beban Kerja	.089	.089	.201	1.007	.316
Pelatihan Kerja	.105	.058	.242	1.819	.072

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel kompensasi yaitu 0,089, kemudian pada variabel beban kerja yaitu dengan nilai 0,316, lalu pada pengujian variabel pelatihan kerja dapat dilihat nilai sig. 0,072. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji *glejser* memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.481	1.448		1.713	.090
Kompensasi	.183	.104	.261	1.760	.082
Beban Kerja	.098	.150	.091	.654	.515
Pelatihan Kerja	.475	.097	.455	4.878	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

$$Y = 2,481 + 0,183X_1 + 0,098X_2 + 0,475X_3$$

1. Diketahui Konstanta (α) sebesar 2,481 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka prestasi

kerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 2,481.

2. Setiap perubahan variabel prediktor kompensasi (X_1), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada prestasi kerja sebesar 0,183 satuan. Dimana asumsinya prediktor beban kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor kompensasi yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan kompensasi (X_1), akan memengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,183.
3. Setiap perubahan variabel prediktor beban kerja (X_2), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada prestasi kerja sebesar 0,098 satuan. Dimana asumsinya prediktor kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_3) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor beban kerja (X_2) yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan beban kerja (X_2), akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,098.
4. Setiap perubahan variabel prediktor pelatihan kerja (X_3), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada prestasi kerja sebesar 0,475 satuan. Dimana asumsinya prediktor kompensasi (X_1), beban kerja (X_2) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor pelatihan kerja (X_3) yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan pelatihan kerja (X_3), akan memengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,475.

E. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients		
(Constant)	2.481	1.448	Beta	1.713	.090
Kompensasi	.183	.104	.261	1.760	.082
Beban Kerja	.098	.150	.091	.654	.515
Pelatihan Kerja	.475	.097	.455	4.878	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Adapun penjelasan dari hasil uji parsial antara variabel kompensasi, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut.

Keterangan :

$$T_{tabel} = 1,984$$

$$n = (n-k) = 100-4 (96)$$

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4=96$. Nilai t_{tabel} untuk n= 96 adalah 1,985. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 1,760 < 1,984 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Medan Sugar Industry.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4=96$. Nilai t_{tabel} untuk n= 96 adalah 1,985. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 0,654 < 1,984 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Medan Sugar Industry.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4=96$. Nilai t_{tabel} untuk n= 96 adalah 1,985. Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 4,878 > 1,984 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Medan Sugar Industry.

2) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	497.357	3	165.786	36.434	.000 ^b

Residual	436.833	96	4.550
Total	934.190	99	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = k-1 = 4-1=3$$

$$Df = n-k = 100-4 = 96$$

$$F_{tabel} = 2,70$$

$$F_{hitung} = 36,343$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 36,343$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 96$ diperoleh nilai f_{tabel} 2,70 dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $36,343 > 2,70$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Medan Sugar Industry.

F. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.518	2.133

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

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dengan ketentuan nilai $R square$ yang dimana nilai $Rsquare$ sebesar 0,532 atau sebesar 53,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi, beban kerja dan pelatihan kerja sedangkan sisanya sebesar 46,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak di teliti di dalam penelitian ini. Dalam hal ini penggunaa nilai $Rsquare$ digunakan agar melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dengan model statistik, karena Semakin tinggi nilai R^2 , berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompensasi diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry, berdasarkan hasil uji parsial pada variabel beban kerja diketahui bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry, berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan kerja diketahui bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry, dan berdasarkan hasil uji simultan pada diketahui bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah Putri Rezeki, Cut Devi Maulidia Sari, Nabila Himy (2020), *Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Sebagai Variabel Determinasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Medan*. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, Vol. 4 No. 2 2020 ISSN 2614-2147.

Andrey Joshephin dan Dyah Harjanti, S.E MM, (2021). "Program Manajmen Bisnis, Program Studi Manajmen Univ. Kristen Putera, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kineerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. AGORA, VOL.5 No. 3, 2017

Agus Susanto, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara*". Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 18 Nomor 1, p-ISSN:1412-0593, e-ISSN:2685-7294.

Golden Lonie, (2019). *Pengertian Jam Kerja*. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

Hasibuan, (2019). *Pengertian Prestasi Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.

Herlina Hariawati, (2019). *Teori Pelatihan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medan Sugar Industry

Abdul Muis Ritonga, Santi Rizki

Irwandy, (2019). *Pengertian Beban Kerja*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, (2019). *Defenisi Prestasi Kerja*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara, 2016. *Teori Produktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

Pedoman Penelitian Usulan Penelitian dan Skripsi (2018). Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Prabowo, Ari, et al. "Does Raising Environmental Awareness and Creating Pro-Environmental Attitudes Drive the Intention to Revisit Among Visitor." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5.3 (2022).

Sari, Widia, And Ananda Fitriani Dewi. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Multi Mas Chemindo Medan." *JURNAL WIDYA* 5.1 (2024): 75-89.