

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Telkom Access Bidang Teknisi Gorontalo

Ni Nengah Sunnita*, Robiyati Podungge, Valentina Monoarfa, Andi Yusniar Mendo, Syamsul B. Biki

Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak: Riset ini bertujuan guna memahami pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Telkom Access Gorontalo. Riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan populasi sejumlah 103 pegawai teknisi yang dijadikan sampel penuh (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui pengamatan, interviu, dokumentasi, serta kuesioner berskala Likert. Kajian dilaksanakan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Kesimpulan riset menyatakan bahwasanya pelatihan kerja berdampak nyata pada prestasi kerja dengan kontribusi sebesar 49,3%, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan sebesar 24,3%. Secara bersama-sama, pelatihan kerja dan kompensasi berpdampak nyata pada prestasi kerja dengan kontribusi total 34,6%, sehingga residunya dipengaruhi komponen lain di luar riset ini. Temuan ini menegaskan bahwasanya semakin meningkat pelatihan yang diberikan dan semakin seimbang kompensasi yang diterapkan, jadi semakin besar pula prestasi kerja karyawan Telkom Access Gorontalo.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Prestasi Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3057>

*Correspondence: Ni Nengah Sunnita

E-mail: ninengahsunnita@gmail.com

Received: 22-08-2025

Accepted: 22-09-2025

Published: 22-10-2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for open access publication
under the terms and conditions of the
Creative Commons Attribution (CC BY)
license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to understand the effect of job training and compensation on employee performance at the Telkom Access Gorontalo Office. This study applies a quantitative method with a community of 103 technical employees as a full sample (saturated sample). Data was collected through observation, interviews, data collection, and Likert scale questionnaires. The study was conducted using validity, reliability, classical assumptions, and multiple linear regression tests. The research conclusion states that job training has a significant impact on work performance with a contribution of 49.3%, while compensation has a significant effect of 24.3%. Together, job training and compensation have a significant impact on work performance with a total contribution of 34.6%, so that the residual is influenced by other components outside this study. These findings confirm that the more training provided and the more balanced the compensation applied, the greater the work performance of Telkom Access Gorontalo employees.

Keywords: job training, compensation, work performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menyangkut tenaga kerja manusia, yang intinya merupakan penopang operasional suatu kegiatan lembaga atau instansi yang setara dengan tujuan lembaga tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap lembaga atau instansi diharapkan dapat memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya seoptimal mungkin (Siagian, 2021). Hal ini dirasa perlu karena pada dasarnya

sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan atau lembaga yang paling berharga akan berhadapan dengan tantangan dunia kerja.

Keberhasilan suatu organisasi pada era persaingan global ditetapkan dengan nilai tenaga kerja yang dipunyai. SDM bukan sekadar tenaga kerja, melainkan aset strategis yang menjadi faktor utama pencapaian tujuan perusahaan (Monoarfa, 2025). Dengan demikian, usaha pengembangan nilai SDM jadi prioritas bagi setiap perusahaan supaya bisa menghadang pergantian kawasan perdagangan yang inovatif. Dua faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dan kompensasi.

(Dataui, 2024) Pelatihan memainkan peran penting dalam pengembangan SDM karena dapat meningkatkan keterampilan individu, produktivitas, dan daya saing organisasi. Sedangkan menurut (Sigit Purwanto, 2024) pelatihan dianggap sebagai faktor penting guna mengembangkan kemampuan dan wawasan, sehingga mampu mendorong produktivitas serta efektivitas organisasi. Setiap bab dimulai dengan definisi MSDM, diikuti dengan perencanaan strategis untuk pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, cara merekrut dan memilihnya, dan kemudian ditempatkan secara sistematis.

Menurut (Podungge, 2024), kompensasi adalah imbalan yang diberikan untuk pegawai, sebagai apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap organisasi, kompensasi dapat diberikan dalam wujud finansial maupun non-finansial. Kompensasi tersebut meliputi gaji, insentif, tunjangan, serta bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi dapat diterapkan dalam bentuk pembayaran, insentif, layanan, dan persepsi, di mana kompensasi termasuk dalam seluruh pendapatan, baik secara langsung maupun melalui perantara oleh karyawan dengan imbalan pembayaran, insentif, layanan, dan layanan yang diberikan kepada perusahaan (Nawawi, 2011).

Pelatihan kerja dirancang untuk memperluas keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap tuntutan teknologi dan prosedur baru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kualitas hasil kerja karyawan (Mangundjaya, 2017). Di sisi lain, kompensasi juga merupakan faktor penting yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung, ditetapkan bisa menaikkan kepuasan dan loyalitas kerja pegawai (Balerina, 2023).

Menurut (Mangkunegara, 2019), prestasi kerja yaitu menggambarkan hasil kerja karyawan yang tampak dari aspek kualitas dan kuantitas penyelesaian tugas, sejalan terhadap kewajiban. (Gansi, 2024) menyatakan bahwasanya prestasi kerja dapat dipandang sebagai hasil nyata dari pemanfaatan kemampuan atau bakat yang dimiliki individu dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, prestasi kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui pencapaian target, penyelesaian tugas, serta periode waktu yang digunakan.

(Mendo, 2019) prestasi kerja dapat meningkat jika karyawan memenuhi syarat di bidangnya melalui keterampilan yang memenuhi syarat, mereka dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Namun, ini tidak membutuhkan waktu jika perusahaan tidak

melatih dan mengembangkan karier karyawan. pelatihan yang diselenggarakan perusahaan diharapkan mampu mendorong peningkatan kompetensi, mengembangkan keahlian, menumbuhkan disiplin dan motivasi kerja, serta pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

PT Telkom Access Gorontalo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) serta pembangunan infrastruktur jaringan. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan berupaya untuk memperkuat kinerja karyawan melalui penerapan berbagai program pelatihan dan kebijakan kompensasi yang terencana. Berdasarkan hasil observasi awal, khususnya pada bagian teknisi, perusahaan menyelenggarakan pelatihan soft skill yang mencakup kegiatan teori dan praktik. Di sisi lain, bentuk kompensasi yang diberikan meliputi gaji pokok, insentif atas kinerja, tunjangan akhir kontrak dan hari raya, serta fasilitas kendaraan operasional. Walaupun sejumlah program tersebut telah diterapkan, masih dibutuhkan penilaian secara objektif untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang tercermin melalui produktivitas, mutu hasil pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

Kondisi terkini di PT Telkom Access Gorontalo, khususnya pada bagian teknisi, menunjukkan adanya tantangan dalam capaian kerja. Data kinerja perusahaan periode 2019–2023 memperlihatkan fluktuasi pada pemasangan layanan baru IndiHome dan tingkat kehadiran teknisi yang berdampak pada capaian assurance. Misalnya, capaian pemasangan baru sempat meningkat signifikan pada tahun 2020 akibat tingginya kebutuhan internet selama pandemi, tetapi kembali menurun pada 2021 dan 2023 seiring perubahan kondisi sosial dan munculnya pesaing baru. Fenomena ini menegaskan perlunya strategi peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan yang relevan dan kompensasi yang adil.

Berdasarkan uraian masalah dan kajian teori, penelitian ini mengajukan dugaan bahwasanya pelatihan kerja berdampak baik dan nyata kepada prestasi kerja karyawan. Situasi ini didasarkan pada asumsi bahwasanya makin baik pelatihan yang diterima, makin besar pula keterampilan dan kemampuan teknisi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kompensasi juga diperkirakan memiliki pengaruh baik kepada prestasi kerja, dikarenakan sistem imbalan yang adil dan sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas karyawan. Lebih lanjut, pelatihan kerja dan kompensasi diprediksi secara bersama-sama berkontribusi signifikan pada peningkatan prestasi kerja karyawan di Telkom Access Gorontalo. Dengan kata lain, kombinasi kedua faktor tersebut dipandang sebagai strategi penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero)*" oleh (Putri, 2021), menjelaskan bahwa PT Kimia Farma (Persero) Tbk merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak di sektor industri farmasi. Di lingkungan kantor pusat perusahaan tersebut diterapkan program pelatihan kerja serta

sistem kompensasi sebagai bentuk strategi pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu pelatihan dan kompensasi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Setelah program tersebut dijalankan, kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. Peneliti juga menegaskan bahwa pelatihan serta pemberian kompensasi berupa penghargaan mampu menjelaskan perubahan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa baik pelatihan maupun kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan komponen utama dalam mendorong keberhasilan karyawan di lingkungan PT Kimia Farma (Persero) Tbk.

Metodologi

Riset ini menerapkan metode kuantitatif yaitu riset yang mengarah sebagai meneliti dugaan sementara yang sudah dibuat dan mengkaji populasi atau sampel dengan pemilihan sampel yang biasanya secara acak sdan pengelompokan data memakai instrumen penelitian (Sugiyono, 2019). Kategori data yang dipakai yaitu data utama yang didapat secara kontan dari partisipan menggunakan angket. (Prasetyo, 2020) data mencakup tanggapan pegawai mengenai variabel pelatihan kerja, kompensasi dan prestasi kerja. Selain itu, data kedua didapatkan dari referensi, dokumen internal, dan riset sebelumnya yang sesuai. Untuk populasi riset ini menerapkan secara total pegawai teknisi Telkom Access Gorontalo, yang berjumlah 103 orang. Riset ini menerapkan metode *saturation sampling* atau sampel jenuh, yakni semua populasi digunakan sebagai sampel riset. Sehingga, jumlah sampel riset ini 103 orang.

(S.Sudibyo, 2019), teknik analisis data digunakan sebagai mendefinisikan serta memberi kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, melalui empat tahapan. Langkah awal yaitu validitas dan reliabilitas, , diikuti dengan tahap selanjutnya yaitu statistik deskriptif. Tahap ketiga asumsi klasik, dan tahap keempat adalah pengujian hipotesis. Sedangkan Berdasarkan pendapat (Ahmad & Muslimah, 2021), analisis data merupakan suatu upaya untuk mengolah, menata, serta menyusun data hasil wawancara, observasi, maupun instrumen lainnya secara sistematis sehingga peneliti dapat memahami fenomena yang diteliti serta menyajikannya sebagai temuan penelitian.

Tabel 1. Variabel Didefinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan didefinisikan sebagai rancangan kegiatan yang dirancang dan dilaksanakan secara sengaja oleh tenaga ahli untuk membantu pekerja mengembangkan kompetensi tertentu dalam jangka waktu	Jenis Pelatihan	a. Pelatihan teknis b. Pelatihan soft skills c. Pelatihan layanan pelanggan	likert
		Tujuan Pelatihan	a. Peningkatan pengetahuan dan skil b. Meningkatkan kualitas layanan pelanggan a. Pengelolaan manajemen	

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kompensasi (X2)	tertentu. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan teknis dan perilaku kerja sehingga peserta mampu melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan produktif, sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (Hamzah Akbar, 2023)	Materi Pelatihan	b. Aturan dan prinsip kerja c. Kepemimpinan kerja d. Pemberitaan kerja	likert
		Metode Yang Digunakan	a. Teknik partisipatif (diskusi kelompok) b. Studi visit (studi banding)	
		Kualifikasi Pelatih	a. Keahlian dibidangnya b. Penguasaan materi dibidangnya c. Transformasi keahlian	
		Gaji	a. Gaji yang sesuai kesepakatan b. Gaji sesuai harapan c. Gaji yang layak sesuai penempatan kerja	
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima pegawai dari instansi atas kontribusi kerjanya. Bentuk kompensasi meliputi imbalan finansial (misalnya bonus) maupun non-finansial (misalnya tunjangan, fasilitas), serta dapat disampaikan secara langsung atau melalui fasilitas yang disediakan perusahaan. (Khatun, 2023)	Insetif	a. Kesesuaian pembayaran lembur b. Kebijakan bonus dan THR	likert
		Tunjangan	a. Mendapatkan tunjangan kesehatan dan jiwa b. Tunjangan program rekreasi	
		Fasilitas	a. Mendapatkan fasilitas mobil/motor b. Fasilitas tempat parkir khusus c. Fasilitas internet	
Prestasi (Y)	Menurut Hasibuan (Erna, 2024) Prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan aspek seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Dengan kata lain, prestasi kerja mencerminkan keluaran nyata dari perilaku dan kemampuan individu dalam melaksanakan	Kuantitas Kerja	a. Berusaha mencapai target b. Kesesuaian dengan standar kuantitas c. Jumlah pekerjaan sesuai kemampuan	likert
		Ketepatan Waktu	a. Tepat waktu hadir dan pulang b. Tepat waktu istirahat c. Bekerja sesuai waktu d. Waktu dalam bekerja sudah sesuai	
		Pelaksanaan Tugas	a. Memiliki inisiatif kerja b. Bekerja sesuai dengan amanah yang diberikan	
		Tanggung Jawab	a. Mampu bekerja sama dalam bekerja	

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	tanggung jawab pekerjaannya.		b. Dapat diandalkan perusahaan	

Menurut Handoko (Zuana, 2022), menunjukkan bahwa kursus pelatihan menerapkan hubungan profesional dan saling mendukung dalam memengaruhi layanan karyawan. Kinerja kerja berfungsi sebagai faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kompetensi, motivasi, dan kepuasan karyawan sehingga berdampak positif pada hasil kerja yang dicapai. Kompensasi memiliki dampak yang berarti pada prestasi kerja pegawai ini memiliki dampak yang signifikan pada kinerja kerja pegawai karena meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, penyimpanan, produktivitas, dan partisipasi karyawan. Karyawan yang merasa berharga secara finansial dan tidak dihargai biasanya bersedia bekerja keras dan mencapai tujuan mereka.

Menurut (Amalinalsa, 2023), pemberian kompensasi yang tepat oleh perusahaan mampu meningkatkan moral karyawan, hingga bisa bekerja dengan baik dan berkontribusi dalam capaian sasaran organisasi. Kompensasi ini akan memastikan pekerja lebih hormat dan nyaman. Kekecewaan kompensasi yang dialami oleh pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, yang mengarah pada penurunan kinerja pekerjaan. Karyawan yang telah dikompensasi dengan benar akan memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Moralitas pekerjaan memungkinkan karyawan untuk berhasil nanti. Perusahaan dengan mudah mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya

Teori korelasi tentang pelatihan kerja dan prestasi kerja menyatakan bahwa pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan hasil kinerja yang berbeda. Penelitian yang dilakukan memiliki efek positif yang signifikan antara pelatihan dan hasil kinerja. Ini menunjukkan efek kursus pelatihan pada peningkatan pengetahuan deklaratif, keterampilan prosedural, dan perilaku kerja. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat mencapai hasil positif pada berbagai metrik, termasuk hasil, proses, dan kinerja yang lebih emosional (Salas, 2021). Teori hubungan korelasi antara kompensasi dan prestasi kerja menunjukkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. (Sweis, 2020) menemukan adanya hubungan penting asosiasi signifikan antara gaji tinggi dan kinerja organisasi, sementara Amin (2019) juga mengungkapkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

(Daulay, 2020), uji validitas bahwasanya uji validitas diterapkan sebagai menilai ketepatan sebuah pernyataan pada kuesioner. Uji validitas diterapkan memakai metode Korelasi Pearson. Kriteria penilaiannya adalah apabila nilai nyata $< 0,05$ jadi sebuah pernyataan dikatakan valid, sedangkan jika $> 0,05$ oleh karena itu, pernyataan tersebut tidak dapat dinyatakan valid. Sebuah item pernyataan dapat dikatakan benar apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Nilai r tabel bisa dilakukan dengan rumus r tabel ($\alpha, n-2$) yang mengacu pada distribusi momen. Dengan total partisipan 103 orang dan tingkat nyata 5%, sehingga

diperoleh r tabel (5%, 101) senilai 0,193. Prestasi uji validitas menyatakan bahwasanya semua pernyataan variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,193). Dengan demikian, semua instrumen penelitian layak dipakai buat menghitung masing-masing variabel.

(Dian Rachma, 2023), reliabilitas menyatakan sampai mana instrumen penelitian dapat diandalkan atau konsisten dalam menghasilkan data. Uji ini dilakukan untuk memastikan kuesioner memberikan hasil yang stabil. Penilaian dilaksanakan memakai analisis Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60. Jika nilai alpha makin tinggi dari 0,60 jadi instrumen dikatakan reliabel.

Tabel 2. Pernyataan Angket

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Skala	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,637	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,604	0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berlandaskan data ditarik kesimpulan bahwasanya semua pernyataan angket dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Statistik Deskriptif

(Dian Rachma, 2023), menjelaskan bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk menelaah keadaan, kondisi, atau fenomena tertentu yang kemudian dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam konteks ini, statistik deskriptif dipakai sebagai mendeskripsikan hasil respon partisipan pada kuesioner yang disebarkan, sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai data penelitian.

Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y)

Variabel Pelatihan Kerja (X1) berdasarkan riset dinilai dari 18 pernyataan yang disusun berdasarkan model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja bagi teknisi Telkom Access Gorontalo memperoleh skor rata-rata 4,43 menandakan program pelatihan sudah efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja. Indikator dengan nilai tertinggi adalah tujuan pelatihan (4,50) yang menegaskan arah dan sasaran pelatihan jelas, sementara indikator terendah adalah materi pelatihan (4,36) yang meski sangat baik tetap perlu peningkatan agar lebih sesuai kebutuhan lapangan.

Dalam penelitian ini, variabel kompensasi diukur menggunakan 10 pernyataan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi bagi teknisi Telkom Access Gorontalo memperoleh rata-rata 4,15 yang menyatakan bahwa kompensasi sudah efektif dalam memberikan kepuasan dan motivasi kerja. indikator tertinggi terdapat pada gaji (4,19) dan

tunjangan (4,18), sedangkan aspek fasilitas menjadi yang terendah (4,08) meskipun tetap sangat baik.

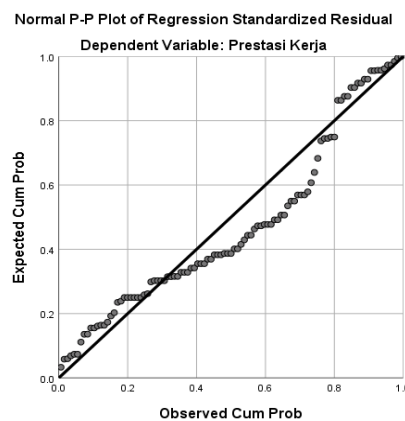
Variabel prestasi kerja pada penelitian ini dinilai dari 12 buah pernyataan. Prestasi kerja teknisi Telkom Access Gorontalo memperoleh rata-rata 4,17, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai harapan perusahaan, disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Indikator tertinggi terdapat pada ketepatan waktu dengan rata-rata 4,24 yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam mengatur serta menyelesaikan tugas sesuai atau bahkan lebih cepat dari tenggat tanpa menurunkan kualitas, diikuti indikator pelaksanaan tugas dengan rata-rata 4,20 yang mencerminkan ketelitian, kepatuhan pada SOP, serta efektivitas kerja meski dalam tekanan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat penting sebelum menjalankan analisis regresi linier berganda. Eksperimen ini dilaksanakan agar model regresi yang diterapkan tidak bias dan hasilnya dapat dipercaya. Asumsi klasik yang diuji pada eksperimen ini diantaranya: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar memahami apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidaknya. Sebuah bentuk regresi diakui layak apabila sisanya terdistribusi secara normal. Untuk menguji hal ini, dapat digunakan dua pendekatan, yaitu melalui analisis grafik maupun dengan uji statistik. Pada riset ini, normalitas data dianalisis memakai metode grafik melalui probability plot (Syarifudin, 2022).



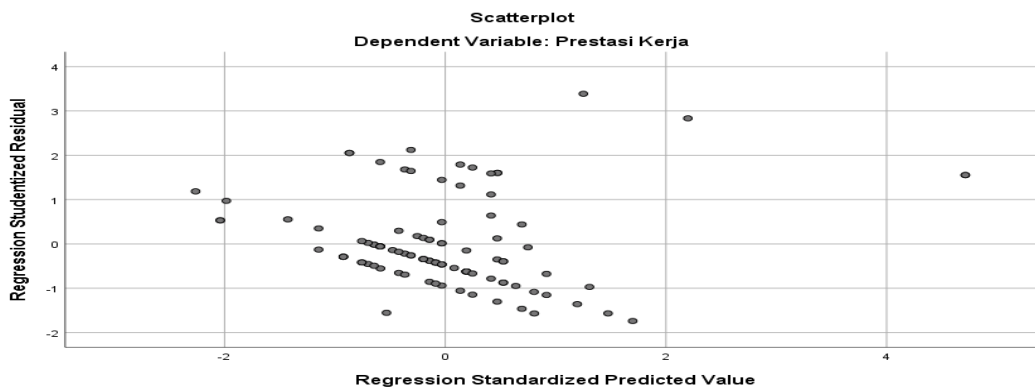
Gambar 1. Data Olahan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pada Gambar diatas terlihat bahwasanya residual pada model regresi menyebar disekitar garis miring dan searah garis tersebut. Walaupun terdapat sedikit penyimpangan, pola yang terbentuk masih menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Sehingga, residual bisa dinyatakan teralokasi normal sehingga analisis data kuantitatif menggunakan regresi dapat dilanjutkan karena syarat uji normalitas sudah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas bisa menggunakan teknik grafik. *Scatterplot* yang diperoleh dari hasil SPSS memperlihatkan bahwasanya titik-titik data menyebar secara acak di area angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk model. Hal ini menandakan bahwasanya bentuk regresi yang digunakan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diperiksa lebih lanjut melalui grafik scatterplot berikut ini



Gambar 2. Grafik Scatterplot
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berlandaskan grafik scatterplot menunjukkan bahwasanya titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dianggap layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan berdasarkan variabel yang memengaruhi, yaitu pelatihan kerja dan kompensasi.

Uji Multikolinieritas

(Syarifudin, 2022), Uji multikolinieritas bertujuan sebagai meneliti apakah pada bentuk regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Pengujian keberadaan multikolinieritas, pada bentuk regresi, keberadaan multikolinieritas bisa diperiksa melalui nilai Toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). apabila nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga ditarik kesimpulan bahwasanya tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 3. Pengujian keberadaan multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,966	1,035	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Kompensasi (X2)	0,966	1,035	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berlandaskan pada data diatas terlihat bahwa nilai Toleransi mendekati 1 untuk masing-masing variabel, dengan Toleransi pelatihan kerja sebesar 0,966 dan kompensasi sebesar 0,966. Sementara itu, nilai VIF untuk pelatihan kerja dan kompensasi masing-

masing sebesar 1,035. Hal ini menyatakans bahwanya tidak ada permasalahan multikolinearitas pada riset ini.

Uji Regresi Linear Berganda

(Daulay, 2020), Analisis regresi linear berganda dilakukan agar memahami pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1) dan kompensasi (X2) sepenuhnya pada variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

Tabel 4. Analisis regresi linear

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	Beta (Stand.)	t hitung	Keterangan
Konstanta (a)	1,883	6,727	-	0,280	Nilai tetap, jika X1 dan X2 = 0
Pelatihan Kerja (X1)	0,425	0,071	0,493	5,988	Berpengaruh positif signifikan
Kompensasi (X2)	0,341	0,116	0,243	2,947	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

- a) Nilai konstanta (a) sebanyak 1,883 membuktikan bahwa dimana variabel pelatihan kerja (X1) dan kompensasi (X2) dianggap tetap atau tidak berubah, sehingga prestasi kerja (Y) karyawan diperkirakan sebesar 1,883
- b) Koefisien X1 sebesar 0,425 membuktikan adanya dampak baik antar pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan teknisi di Telkom Access Gorontalo. jadi, semakin besar tingkat pelatihan kerja, maka prestasi kerja karyawan cenderung meningkat.
- c) Koefisien X2 sebesar 0,341 membuktikan pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan teknisi di Telkom Access Gorontalo. Dengan maksud lain, peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilaksanakan untuk menilai sampai mana tiap variabel bebas secara parsial memengaruhi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, jadi variabel ini dinyatakan memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji-T

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,883	0,280	0,780	Tidak signifikan
Pelatihan Kerja	0,425	5,988	0,000	Positif dan signifikan
Kompensasi	0,341	2,947	0,004	Positif dan signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan:

Telkom Access Gorontalo mempunyai dampak yang baik dan nyata pada prestasi kerja pegawai, hal ini diperoleh nilai 0,493 atau sebanyak 49,3% yang menunjukkan pengaruh yang baik. Sedangkan sisanya sebesar 50,7% menunjukkan adanya beberapa indikator yang kurang relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai t-hitung sebanyak 5,988 > t-tabel sebanyak 1,984, yang menunjukkan bahwasanya semakin baik pelatihan kerja di Telkom Access Gorontalo, semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, karena t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menegaskan bahwasanya variabel pelatihan kerja mempunyai dampak nyata pada prestasi kerja karyawan di Telkom Access Gorontalo.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan

Berlandaskan analisis uji-t pada tabel 4.13, kompensasi yang diterima karyawan teknisi di Telkom Access Gorontalo memberikan pengaruh baik dan nyata kepada prestasi kerja. Pengaruh ini tercermin dari nilai koefisien sebanyak 0,243 atau 24,3%, menunjukkan pengaruh yang cukup baik. Sementara 75,7% sisanya terdapat beberapa indikator yang kurang sesuai untuk riset ini. Nilai t-hitung sebanyak 2,947 > t-tabel 1,984, jadi makin bagus kompensasi yang diberikan, prestasi kerja pegawai juga semakin bertambah. Dengan demikian, karena t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Telkom Access Gorontalo

Uji Simultan (Uji-f)

Uji hipotesis secara bersama-sama bermaksud menilai sampai mana variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. maka nilai signifikansi < 0,05 atau F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, maka nilai signifikansi > 0,05 atau F-hitung < F-tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 6. Penilaian Stastik

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	237,253	2	118,626	26,437	0,000	Berpengaruh signifikan simultan
Residual	448,708	100	4,487			
Total	685,961	102				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Kesimpulan penilaian statistik uji membuktikan nilai F_{hitung} sebanyak 26,437. Selanjutnya disesuaikan dengan nilai F_{tabel} sebanyak 3,08 dengan signifikan 5% (0,05). Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (26,437 > 3,08 dengan signifikan 0,000 < 0,05), hal ini bahwasanya variabel bebas pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berdampak baik dan nyata pada variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

Uji Kofisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan sebagai menilai seberapa tinggi peran atau pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya kontribusi ini ditetapkan melalui nilai R square

Tabel 7. Uji Kofisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,588	0,346	0,333	211,827	Pelatihan kerja dan kompensasi menjelaskan 34,6% variasi prestasi kerja, sisanya 65,4% dipengaruhi faktor lain.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil analisis terhadap aspek-aspek yang memengaruhi prestasi kerja menunjukkan bahwasanya nilai koefisien determinasi (R²) mencapai 0,346 atau 34,6%. Artinya, variabel bebas, yaitu pelatihan kerja dan kompensasi, secara simultan memberikan kontribusi sebesar 34,6% terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya, sebesar 65,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Penelitian ini menemukan bahwasanya program pelatihan kerja yang diterapkan teknisi Telkom Access Gorontalo secara keseluruhan mendapat penilaian sangat baik. Ini menandakan bahwasanya pelatihan yang diterima sudah sesuai kebutuhan teknisi dan memberikan dampak nyata dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dari seluruh indikator, aspek tujuan pelatihan memperoleh skor tertinggi, menandakan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, kesadaran akan keselamatan kerja, serta kemampuan berinteraksi dengan pelanggan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian, khususnya pada indikator materi pelatihan. Nilai yang lebih rendah pada indikator ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal kedalaman, kejelasan, dan relevansi materi dengan praktik kerja sehari-hari. Selain itu, proses evaluasi pelatihan dinilai belum sepenuhnya menggambarkan perkembangan keterampilan teknisi, sehingga mekanisme evaluasi perlu diperbaiki agar hasil pelatihan dapat diukur secara lebih akurat dan obyektif.

Secara umum, pelatihan kerja di Telkom Access Gorontalo terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap profesional teknisi. Pelatihan soft skill dianggap paling relevan karena mendukung kemampuan komunikasi dan kerja sama, sementara pelatihan hard skill dan K3 memperkuat keterampilan teknis sekaligus kesadaran terhadap keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan, perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada pengembangan materi serta penyempurnaan sistem evaluasi.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan secara keseluruhan masih berada pada kategori kurang memuaskan. Kebijakan terkait gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Meski demikian, indikator tunjangan memperoleh nilai paling tinggi karena dianggap mampu membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari sekaligus mendukung pelaksanaan tugas teknis, sehingga wajar apabila aspek ini dinilai paling positif.

Tingginya skor pada tunjangan menunjukkan bahwa karyawan benar-benar merasakan manfaat dari berbagai bentuk tunjangan, seperti tunjangan hari raya, transportasi, kinerja, dan keselamatan kerja. Manfaat yang dirasakan langsung ini berdampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan serta memunculkan apresiasi positif terhadap sebagian kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Sebaliknya, indikator dengan skor terendah terdapat pada aspek fasilitas. Hasil ini mengindikasikan bahwa sarana pendukung kerja, termasuk perlengkapan teknis maupun alat pelindung diri (APD), masih kurang memadai. Beberapa fasilitas dinilai sudah usang dan jarang diperbarui, sehingga mengurangi kenyamanan serta dapat membahayakan keselamatan kerja. Oleh karena itu, meskipun tunjangan telah diapresiasi dengan baik, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada penyediaan dan pemeliharaan fasilitas agar kepuasan dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Telkom Access Gorontalo secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan telah menampilkan kinerja yang relatif optimal, baik dari segi kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, maupun tanggung jawab. Rata-rata skor menggambarkan produktivitas yang memadai serta kepatuhan terhadap standar perusahaan.

Dari indikator yang diteliti, ketepatan waktu memperoleh nilai tertinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, bahkan dalam beberapa kasus lebih cepat dari jadwal tanpa menurunkan kualitas. Kemampuan manajemen waktu ini menjadi keunggulan para teknis, terutama karena pekerjaan di lapangan menuntut penyelesaian yang cepat dan tepat demi menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah tanggung jawab. Hal ini menandakan masih ada karyawan yang belum sepenuhnya optimal dalam menjaga kualitas pekerjaan, misalnya kurang teliti atau tidak melakukan pengecekan ulang hasil kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, meskipun prestasi kerja berada pada kategori cukup baik, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek tanggung jawab melalui pemberian kompensasi lembur yang lebih jelas atau sistem pembagian tugas yang lebih adil agar motivasi karyawan tetap terjaga.

Simpulan

Riset ini menyimpulkan bahwasanya pelatihan kerja dan kompensasi berdampak

positif serta nyata terhadap prestasi kerja karyawan, baik sebagian maupun keseluruhan. Semakin berkualitas pelatihan yang diberikan dan semakin memadai kompensasi yang diberikan, makin besar pula prestasi kerja karyawan Telkom Access Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwasanya pelatihan dan kompensasi adalah komponen utama dalam menaikkan prestasi serta kualitas kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara terarah dan sesuai kebutuhan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan, sehingga mendorong mereka bekerja dengan lebih efektif serta produktif. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, dan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan mutu serta kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan lapangan, sekaligus memastikan sistem kompensasi yang diterapkan benar-benar mencerminkan keadilan dan penghargaan atas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini turut memperkuat pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal melalui pelatihan dan kompensasi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun daya saing organisasi.

Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, atau lingkungan kerja yang mungkin turut memengaruhi prestasi karyawan. Selain itu, cakupan penelitian sebaiknya diperluas ke unit atau wilayah Telkom lainnya agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Pendekatan metode campuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, juga layak dipertimbangkan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terhadap pelatihan serta kompensasi. Dengan langkah tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja di masa depan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, & Muslimah. (2021). Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif. *Proceedings*, 1(1), 173–186.
- Amalinalsa, Z. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Pt. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i1.9429>
- Balerina, et al. (2023). Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tirta Investama). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Dataui, M. U., Asi, L. L., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan

- Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis)*, 7(2), 703–710. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Daulay, N. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam Tahun 2020*.
- Gansi, N., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2024). Pengaruh Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1A. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 812–824. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.201>
- Hamzah, A. M., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Public Corner*, 18(2), 45–57. <https://doi.org/10.24929/fisip.v18i2.2962>
- Khatun, M., Rahman, S. N., & Khatun, M. (2023). Impact of Development Opportunities and Compensation on Employee Retention: a Comparative Study on Banking Industry of Bangladesh. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.46827/ejmmms.v8i1.1400>
- Mangkunegara. (2019). Pagaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 7–9.
- Mangundjaya, W. L. H. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. PT Swasthi Adi Cita.
- Mendo, A. Y., Asnawi, M. A., & Kadullah, M. R. P. (2019). Pengaruh Penerapan Assessment Centre terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. BPR PARODANA Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 392–403.
- Monoarfa, V., Y, S. A., & Nurkamiden, D. P. F. (2025). *Analisis Biaya Pelatihan Digital Marketing untuk UMKM Toko Kue Hanania Food*. 5, 1676–1687.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Universitas Press.
- Podungge, R., Tantawi, R., & Indriyani, I. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pangan Kota Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social* 4, 15734–15742. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10884>
- Prasetyo, N. (2020). Risk : Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi Volume 1 Nomor 2 Tahun 2020. *Risk: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 56–71. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>
- Purwanto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Selvi Yona Sari (ed.)). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3), 186–195. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15279>
- Rachma, D. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV Science Techno Direct Perum Korpri, Pangkalpinang.
- Sudibyoy, S. & Surahman. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2021). The Science of

Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101.
<https://doi.org/10.1177/1529100612436661>

- Siagian. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sweis, R. J., Ogla, K., Abdallat, Y., Sweis, G. J., Suifan, T., & Saleh, R. (2020). The impact of human resource management practices on organisational performance in construction companies in Jordan. *International Journal of Business Innovation and Research*, 23(4), 421–434. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2020.111768>
- Syarifudin, I. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*. Babby Digital Center.
- Zuana, C. I., Swanto, B., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–9.