UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

The Effect of Job Training and Compensation on the Performance of NCVS 2.02 Assembling Section Employees at PT Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang

Siti Aulia Febrianti, Yoyok Cahyono, Akhmad Hairul Umam
Tanri Abeng University

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence job training and compensation have on the performance of employees in the Assembling NCVS 2.02 section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.This study uses a quantitative descriptive method, namely research that describes variables as they are supported by data in the form of numbers generated from actual conditions. The population in this study were all employees in the Assembling section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. The research sample consisted of 83 respondents. This study used a saturated sample technique because the population was small, so the sample in this study used the entire population to be used as respondents, as many as 83 employees.The results of this study indicate that (1) partially, job training significantly influences the performance of employees in the Assembling NCVS 2.02 section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value> t table (5.310 > 1.990) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus, Ha is accepted and H0 is rejected. (2) Partially, compensation significantly influences the performance of employees in the Assembling NCVS 2.02 section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value > t table (6.578 > 1.990) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus, Ha is accepted and H0 is rejected. (3) Simultaneously, job training and compensation significantly influence the performance of employees in the Assembling NCVS 2.02 section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by Fcount> Ftable (114.329>3.11) with a significance level of 0.000, thus Ha is accepted and H0 is rejected.Based on the results of the study, it can be concluded that job training and compensation variables, both partially and simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Assembling NCVS 2.02 section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

Keywords: Job Training, Compensation and Employee Performance

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini banyak organisasi yang menuntut karyawannya agar bisa memanfaatkan kemampuannya untuk memaksimalkan kinerja di suatu organisasi. Dengan demikian organisasi harus mampu menganalisis faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi sehingga sumber daya manusia harus di perhatikan dan di kembangkan dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan sebaliknya ketika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaa suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu berdasarkan kententuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya dan diukur selama periode waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan disuatu organisasi salah satunya pelatihan dan kompensasi. Dilihat dari kinerja karyawan PT Adis Dimension Footwear khusunya bagian *Assembling* NCVS 2.02 masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari banyak pelanggan yang merasa bahwa pelayanan yang diberikan masih kurang memuaskan sehingga menimbulkan komplain terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti memilih dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adis Dimension Fotwear khusunya bagian *Assembling* NCVS 2.02 yaitu pelatihan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dimana *buyer*/pembeli menargetkan untuk *defective return* (DR) hanya 0.3% dari produksi yang dihasilkan tetapi hasilnya pada bulan Januari-Mei masih di atas angka 0.3%.Kurang optimalnya penekanan biaya produksi, hal tersebut dapat dilihat dari *defective return* (DR) di atas, semakin tinggi *defective return* (DR) biaya produksi akan semakin membengkak serta masih terdapat beberapa karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.Dalam usaha optimalisasi kinerja karyawan, salah satu kegiatan PT Adis Dimension Footwear adalah pelatihan. Banyak kendala di saat pelatihan salah

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

satunya mengenai pelatih atau instruktur dalam pelatihan. Kendala yang terjadi adalah terkadang pelatih atau instruktur kurang berkompeten (kurang cakap) dalam penyampaian materi sehingga kurang memotivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kendala tersebut, seharusnya perusahaan segera mengatasinya karena seorang pelatih dalam sebuah pelatihan merupakan salah satu pengukur sebuah peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

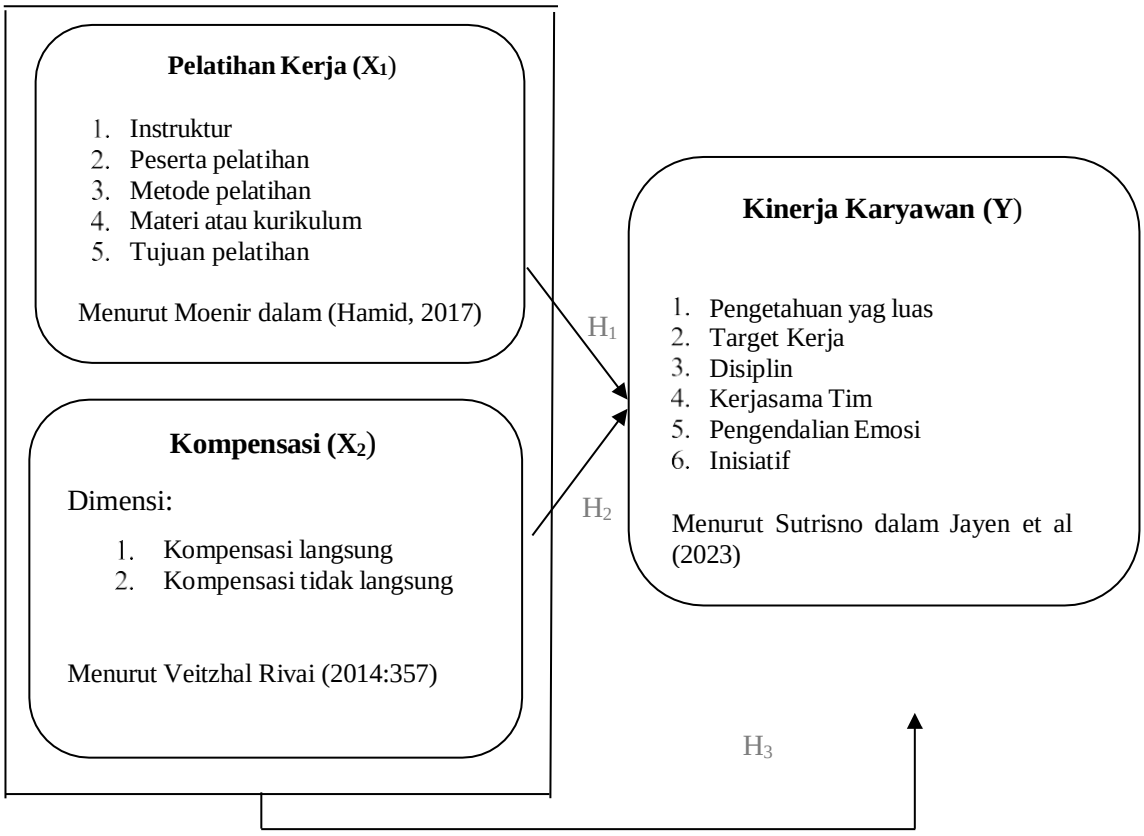
Pelatihan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Bernard: 2020). Dengan adanya pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan agar dapat memperbaiki kinerja suatu organisasi. Tetapi karyawan di PT Adis Dimension Fotwear khusunya bagian *Assembling* NCVS 2.02 masih belum mendapatkan pelatihan secara maksimal karena pelatihan yang diberikan masih jarang dilakukan, sehingga kinerja yang diberikan belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga berdampak pada kemajuan organisasi tersebut. Pelatihan kerja yang baik akan menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapain tujuan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai nilai baru, pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut agar memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan yang akan datang.

Kompensasi menjadi salah satu pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karna besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun non finansial, kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung bisa disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan karyawan dan memproleh karyawan yang bermutu. Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adis Dimension Fotwear khusunya bagian *Assembling* NCVS 2.02 dimana sebagian karyawan masih ada yang baru dan yang sudah lama, sehingga kompensasi yang diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Selain upah pokok, organisasi masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang di berikan organisasi untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT Adis Dimension Fotwear khusunya bagian *Assembling* NCVS 2.02.Menurut Uma Sekaran dan Suriasumantri dalam buku (Sugiyono, 2017:60), kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Mengemukakan bahwa kerangaka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.Berdasarkan tabel penelitian terdahulu memiliki acuan dalam penelitian, guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah factor keselamatan dan kesehatan kerja.

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

METODE

Dalam metodenya, penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Secara garis besar rancangan umun yang akan dijabarkan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diambil pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan di lakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya. akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji *t*, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan *software windows* SPSS versi 26.Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dimana angket ini meminta tanggapan pegawai tentang variabel yang diteliti.Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebanyak 83 karyawan.sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 83 karyawan.



Gambar 1 Kerangka

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

Pemikiran

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada. Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan.

Sesuai dengan identifikasi masalah dan judul yang dibahas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu hipotesa mengenai apakah ada pengaruh signifikan pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

$H_0$1: Diduga tidak ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha1: Diduga ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Hipotesis 2 :

$H_0$2: Diduga tidak ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha2: Diduga ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Hipotesis 3 :

$H_0$3: Diduga tidak ada pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha3: Diduga ada pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji t (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.316	2.167		1.992	.042
	Pelatihan Kerja	.384	.072	.418	5.310	.000
	Kompensasi	.471	.072	.517	6.578	.000

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

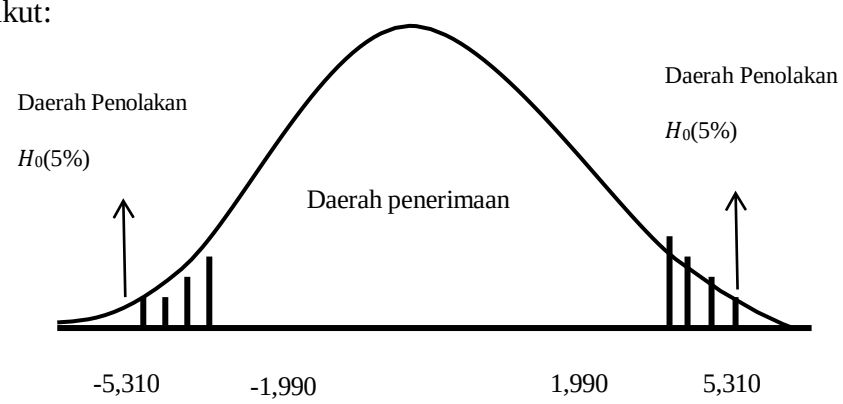
H_0 : Diduga pelatihan kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha : Diduga pelatihan kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} = 5,310 dengan df (*degree of freedom*) = 83-2-1 = , maka nilai t_{tabel} yaitu t (0,05;80) = 1,990 (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

dengan derajat bebas 80, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Daerah Keputusan Uji-t Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,310 >1,990) sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2) Pengujian hipotesis kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

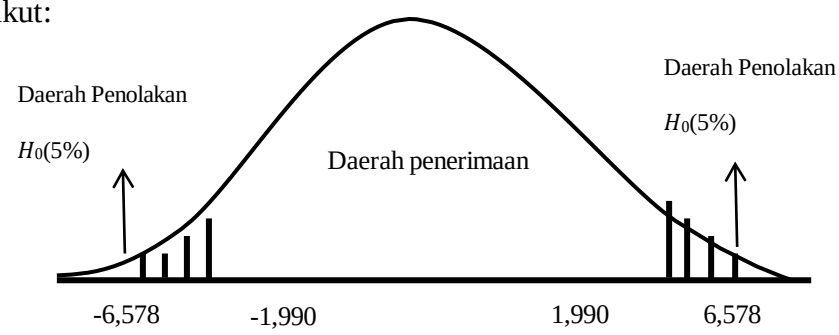
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga kompensasi tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha: Diduga kompensasi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} = 6.578 dengan df (*degree of freedom*) = 83-2-1 = , maka nilai t_{tabel} yaitu t (0,05;80) = 1,990 (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 80, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Daerah Keputusan Uji-t Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,578 >1,990) sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2645.239	2	1322.619	114.329	1
	Residual	925.484	80	11.569		
	Total	3570.723	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

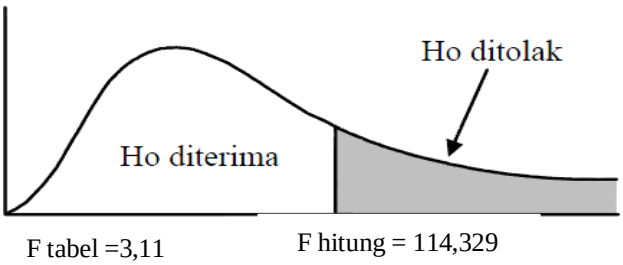
Sumber: Data Olahan (2025)

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima Ha

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 114,329 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel}. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: n-k-1 = 83-2-1 = 80 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11. Karena nilai F_{hitung} = 114,329 lebih besar F_{tabel} = 3,11 maka Ha diterima.



Gambar 4
Daerah Keputusan Simultan

Berdasarkan tabel 4.16 dan gambar 4 di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (114,329 >3,11) dan nilai sig F< α (0,000< 0,05). Maka dapat

diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

B. Pembahasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dn signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni t hitung > t tabel (5,310 >1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha (0,05), Ho ditolak dan Ha diterima.

2. **Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni t hitung > t tabel (6,578 >1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha (0,05), Ho ditolak dan Ha diterima.

3. **Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung > F tabel (114,329 >3,11) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (5,310) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (6.578) > t tabel (1,990) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembling* NCVS 2.02 pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (101,795) > f tabel (3,11) artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka Ho ditolak dan Ha diterima

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan job description, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan
2. Untuk pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, karena pemberian kompensasi yang adil layak pada karyawan akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja pada karyawan tersebut. Degan memberikan upah, tunjangan, insentif, bonus, uang cuti, promosi dan mutasi yang diterima karyawan dengan layak akan membuat karyawan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.
4. Untuk peneliti di masa mendatang, disarankan untuk memperluas penelitian

terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain selain disilpin kerja dan kompensasi dengan meningkatkan jumlah sampel dan menambah variabel lainnya. Selain itu, menggunakan analisis yang lebih canggih dan menyajikan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang diamati dapat meningkatkan kualitas penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Zulfikar. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmanda Jaya Utama. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(4), 144–156. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1088

Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *6*(4), 76. https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87

Amalia, D., Nurdiana, E., & Nasrudin Wibowo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, *5*, 118–126. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei

Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, *7*(1), 852–858. https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158

Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkugan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(1), 851–896.

Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(3), 1861–1864.

Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. *1*(2), 85–114.

Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 236–252. https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242

Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 329–342. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912

Hamid, D. (2017). *KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. *42*(2), 1–9.

Isnaini, M., Fauziyah, H., Riwana, A., Rohmah, U., & Haryanto, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *20*(2), 285–300. https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.11364

Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, *14*(1), 48–62. https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103

Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, *2*(2), 239–246. http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta

M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *12*(1), 13–25. https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862

Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, *10*(2), 900–910.

Menurut, E., & Noe, R. A. (2024). *Urgensi Kunci Sukses Pelatihan : Konsep Dasar dan Desain yang*. *8*, 27532–27537.

Muhamad Diva Daniswara S, Iswati Iswati, Anis Fitriyasari, & Emilia Pranata. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *2*(3), 142–153. https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3218

Muhammad Andre Fauzi Akbar, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, *1*(6), 51–67. https://doi.org/10.61132/menawan.v1i6.68

Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, *3*(5), 5423–5443.

Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, & Muhammad Isa Ansori. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *2*(2), 95–110. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288

Nur Rahmi, N. R., & Naue, A. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, *10*(1), 1–11.

https://doi.org/10.24127/pro.v10i1.5483

Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear BergandaUntuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas SimalungunDi Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, *5*(2), 202–208.

Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, *3*(9), 126–134.

Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, *6*(2), 10967–10975. https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885 S, Y. O., F, M. H., Rusdiawan, M. F., & Hadiansyah, A. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Produktivitas Terhadap Hasil Kinerja dan Karir Karyawan*. *2*(4).

Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh :* *9*, 273–281.

Sikin, S., & Faozan, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, *9*(1), 251–260. https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3389

Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *17*(2), 51–58. https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55

Usman, S. . R. M. F. . & J. J. (2021). 1671-3319-3-Pb. *Engaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.*, *5*(1), 90–101.

Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, *13*(1), 106–118. ://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523

Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2), 293–305.

Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *4*(3), 497–505. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697

Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *7*(2), 809–820.