



Pengaruh Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Parang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh

Taufiq Sekedang¹, Febyolla Presilawati², Ikbal Ramzani P^{3*}

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Muhammadbromuhammad@gmail.com¹, febyolla.presilawati@unmuha.ac.id², ikbal.ramzani@unmuha.ac.id³

*Penulis Korespondensi: ikbal.ramzani@unmuha.ac.id

Abstract. This study aims to examine the influence of Job Training, Job Appraisal, Compensation, and Workplace Communication on Employee Performance at the Regional Technical Implementation Unit of the Goods Quality Certification Testing Center (UPTD BPSMB), under the Aceh Department of Industry and Trade. A quantitative survey method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 30 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 2.9. The results indicate that individually, Job Training, Job Appraisal, Compensation, and Workplace Communication each have a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, these four variables simultaneously demonstrate a significant influence on Employee Performance, as reflected by the coefficient of determination, which shows that a substantial proportion of the variation in employee performance is explained by the independent variables. The findings highlight the importance of improving training programs, performance appraisal systems, compensation schemes, and effective workplace communication to enhance employee performance. Recommendations are proposed for the institution to regularly conduct training, optimize performance evaluation and compensation systems, and strengthen internal communication to support improved employee performance.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Job Appraisal; Job Training; Workplace Communication.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, keempat variabel tersebut secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa proporsi variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi yang layak, serta komunikasi kerja yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi diberikan kepada instansi terkait untuk secara berkala menyelenggarakan program pelatihan, memperbaiki sistem penilaian, mengoptimalkan pemberian kompensasi, serta meningkatkan kualitas komunikasi internal guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompensasi; Komunikasi Kerja; Pelatihan Kerja; Penilaian Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur penting dalam organisasi, terutama di sektor publik. Tanpa dukungan pegawai yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini juga berlaku pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh, yang memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan mutu barang-barang yang beredar, terutama dalam mendukung kegiatan perdagangan di Aceh.

Dalam era digitalisasi dan persaingan yang semakin kompleks, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk menjaga keberlanjutan dan peningkatan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2017). Organisasi yang memiliki tenaga kerja berkualitas cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu meningkatkan produktivitas, dan memberikan pelayanan yang optimal. Kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien. Di samping itu, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas dari instansi pemerintah semakin meningkat, sehingga UPTD BPSMB perlu memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki kinerja optimal dalam melaksanakan tugas. Pelaksanaan pelatihan kerja yang terencana dengan baik dapat membantu pegawai dalam menguasai keterampilan teknis dan administratif, sehingga mampu meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat serta mempercepat proses pelayanan (Natsir et al., 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, di antaranya adalah pelatihan kerja, penilaian kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja. Pelatihan kerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi (Sutrisno, 2016).

Penilaian kerja yang objektif dan transparan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas (Utami et al., 2024). Kompensasi yang adil dan layak juga menjadi pendorong utama motivasi kerja pegawai, di mana kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab terbukti mampu meningkatkan loyalitas serta semangat kerja (Tanzil et al., 2019; Zahrani & Susanta, 2019). Selain itu, komunikasi kerja yang efektif mendukung koordinasi antarpegawai, memperlancar arus informasi, serta mencegah kesalahpahaman yang dapat menghambat pencapaian target kerja (Rahmasari et al., 2024; Rofianti & Dewi, 2021).

Pelatihan kerja menjadi sarana bagi pegawai untuk memahami prosedur kerja terbaru dan perkembangan regulasi yang berkaitan dengan tugas mereka. Penilaian kerja pun memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, terutama jika dilakukan secara objektif, transparan, dan adil. Penilaian kerja tidak hanya memberikan umpan balik, tetapi juga menjadi dasar bagi promosi, mutasi, pengembangan karir, dan pemberian penghargaan (Apriani & Karneli, 2023). Kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja, dan jika dikombinasikan dengan komunikasi kerja yang terbuka dan kolaboratif, maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat. Oleh karena itu,

penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, penilaian kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh sebagai dasar pertimbangan kebijakan dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2022) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketepatan waktu, sesuai dengan indikator yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Nugroho & Prasetyo (2023) Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sebagai tolok ukur pencapaian.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Presilawati (2023), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, kerja sama antar pegawai, penekanan biaya, dan pengawasan. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Hidayat (2024) Pelatihan kerja adalah kegiatan pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi individu untuk mendukung produktivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Menurut Wulandari (2023) Pelatihan kerja merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan guna memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan pekerjaan.

Indikator Pelatihan Kerja

Berdasarkan teori Wulandari (2023), indikator pelatihan kerja terdiri dari tujuh hal, yaitu kualitas instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, media dan sarana, motivasi peserta, relevansi dengan pekerjaan (*on the job training*), serta evaluasi dan tindak lanjut.

Penilaian Kerja

Menurut Dewi & Kartika (2024) Penilaian kerja adalah metode penilaian yang sistematis untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam periode tertentu, yang digunakan untuk memberikan umpan balik, promosi, dan pengembangan karyawan dalam organisasi dan

Menurut Hidayat (2023) Penilaian kerja adalah proses formal dalam organisasi yang digunakan untuk mengukur dan menilai efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai sebagai dasar untuk pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas organisasi.

Indikator Penilaian Kerja

Menurut Sari & Prabowo (2022), indikator penilaian kerja yang dapat digunakan sebagai dasar pengukuran dalam mengevaluasi kinerja pegawai di organisasi secara terukur dan objektif meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Kompensasi

Menurut Rahmawati & Sari (2023) Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai, Menurut Pratama & Lestari (2023) Kompensasi adalah seluruh bentuk pemberian yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi, termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya yang bertujuan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Indikator Kompensasi

Menurut Rahmawati & Sari (2023), kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu gaji pokok, tunjangan, insentif, fasilitas kerja, dan upah lembur.

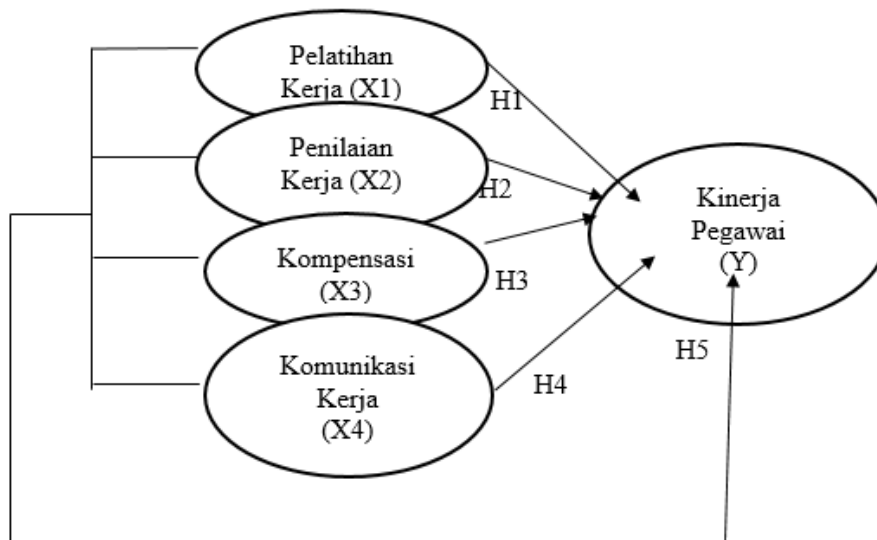
Komunikasi kerja

Menurut Maulana & Rini (2021) Komunikasi kerja adalah proses penyampaian pesan, ide, dan informasi yang dilakukan antar individu dalam organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja. Menurut Sutanto (2021) Komunikasi kerja merupakan proses interaksi yang terjadi dalam lingkungan kerja dengan tujuan menyamakan persepsi, mempermudah koordinasi, dan mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Indikator Komunikasi kerja

Menurut Sari & Pratama (2022), komunikasi kerja dalam organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kejelasan informasi, keterbukaan informasi, kecepatan penyampaian informasi, timbal balik, serta kesopanan dalam berkomunikasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H1: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh.
- b. H2: Penilaian kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh.
- c. H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh.
- d. H4: Komunikasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh.
- e. H5: Pelatihan kerja, penilaian kerja, kompensasi dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Pelatihan Kerja (X1), Penilaian Kerja (X2) Kompensasi (X3) dan Komunikasi Kerja (X4) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,367	3,267		5,928	0,000
1 Pelatihan kerja (X1)	0,527	0,243	0,793	2,172	0,040
Penilaian Kerja (X2)	1,124	0,395	1,449	2,847	0,009
Kompensasi (X3)	1,832	0,430	2,309	4,258	0,000
Komunikasi Kerja (X4)	1,159	0,398	1,567	2,913	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 29, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,367 + 0,527X_1 + 1,124X_2 + 1,832X_3 + 1,159X_4$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Konstanta (19,367)

Nilai ini menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X1), Penilaian Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Komunikasi Kerja (X4) berada pada kondisi nol atau tidak mengalami perubahan, maka rata-rata Kinerja Pegawai (Y) adalah 19,367.

b. Koefisien Regresi (B)

Interpretasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan Kerja (X_1) = 0,527; Sig = 0,040

Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,527. Nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ menandakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Penilaian Kerja (X_2) = 1,124; Sig = 0,009

Setiap peningkatan satu satuan pada penilaian kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,124. Karena nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka Penilaian Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai.

3) Kompensasi (X_3) = 1,832; Sig = 0,000

Koefisien tertinggi terdapat pada variabel kompensasi. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,832. Dengan nilai signifikansi 0,000, variabel ini memiliki pengaruh paling besar dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4) Komunikasi Kerja (X_4) = 1,159; Sig = 0,007

Peningkatan satu satuan pada komunikasi kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,159. Nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah Kompensasi ($B = 1,832$), diikuti oleh Komunikasi Kerja, Penilaian Kerja, dan Pelatihan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang layak, sistem penilaian kerja yang objektif, pelatihan yang memadai, serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary^b					Keterangan
Model	R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate	
1	0,653	0,426	0,334	1,225	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

- Koefisien korelasi (R) = 0,653 Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1), Penilaian Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Komunikasi Kerja (X_4) dengan Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori kuat, karena berada di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh memiliki keterkaitan yang erat dengan pelatihan kerja, penilaian kerja, kompensasi, serta komunikasi kerja yang diterapkan dalam organisasi.
- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462. yang berarti bahwa 42,6% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas tersebut, yaitu Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa pemberian insentif, komitmen organisasi, pendidikan atau pelatihan tambahan, serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,334 juga menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, kontribusi variabel bebas masih cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Parsial (t-test).

No.	Variabel Idependen	t-tabel	t-hitung	Sig
1.	Pelatihan kerja (X_1)	2,059	2,172	0,040
2.	Penilaian Kerja (X_2)	2,059	2,847	0,009
3.	Kompensasi (X_3)	2,059	4,258	0,000
4.	Komunikasi Kerja (X_4)	2,059	2,913	0,007

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 3 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh secara parsial, antara lain:

a. Variabel Pelatihan Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,172 > 2,059$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} . Variabel Pelatihan Kerja memiliki signifikansi $0,040 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

b. Variabel Penilaian Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Hasil penelitian variabel Penilaian Kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,847 > 2,059$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Variabel Penilaian Kerja memiliki signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

c. Variabel Kompensasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Hasil penelitian variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,258 > 2,059$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Variabel motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

d. Variabel Komunikasi Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a4} dan menolak H_{o4} . Hasil penelitian variabel Komunikasi Kerja (X4) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,913 > 2,059$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a4} dan menolak H_{o4} . Variabel Komunikasi Kerja memiliki signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ atau probabilitas berada di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulannya adalah menerima H_{a4} dan menolak H_{o4} . Dengan demikian, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi Kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

Variaibel nilai peruisaihaiain yang diproksikain dengain Price to Book Vailuie (PBV) mempuinyaii staindair deviaisi sebesar 3.002 lebih besair dairi nilaii meain yaiitui 2.449. hail ini menjelaiskain baihwai variaibel PBV bersifait heterogen yang berairti daitai yang diguinaikain dailaim penelitiain berfluiktuiaisi rendaih. Nilaii raitai-raitali PBV aidailaih sebesar 2.449 yang mejelaiskain nilaii hairgai saihaime dailaim kondisi maihail aitalui lebih beair dairi nilaii buikuinyai. nilaii maiksimuim PBV aidailaih 8.870 sertai nilaii minimuim aidailaih sebesar -1.550 dengain juimlahi observaisi sebainyaik 210.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Analisis of Variance (Anova).

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	27,856	4	6,964	4,641	2,760	006 ^b
	Residual	37,511	25	1,500			
	Total	65,367	29				

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tabel di atas menunjukkan F-hitung sebesar 4,641, sedangkan F-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,760. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa F-hitung ($4,641 > 2,760$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_a (Hipotesis *alternative*) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Penilaian kerja (X2) Kompensasi (X3) dan Komunikasi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja, Penilaian kerja, Kompensasi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F melalui analisis varian (ANOVA). Berdasarkan

hasil perhitungan pada Tabel ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,641, sedangkan Ftabel sebesar 2,760, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai tersebut didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan pelatihan kerja, penilaian kerja, kompensasi dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengujian Sertifikasi Mutu Barang (UPTD BPSMB) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 29, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) bahwa 42,6% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas tersebut, yaitu Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa pemberian insentif, komitmen organisasi, pendidikan atau pelatihan tambahan, serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,172 > t-tabel 2,059 dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai, semakin meningkat pula kemampuan, keterampilan, serta kualitas kerja mereka. Pelatihan yang relevan mampu meningkatkan keahlian teknis, pemahaman prosedur, serta mendorong pegawai bekerja lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa penilaian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t diperoleh t-hitung 2,847 > t-tabel 2,059 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja yang objektif dan transparan mampu memberikan umpan balik berharga bagi pegawai untuk memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian yang baik juga meningkatkan motivasi karena pegawai merasa kinerjanya dinilai secara adil. Dengan demikian, sistem penilaian yang jelas dan konsisten dapat mendorong pegawai lebih bertanggung jawab, berkomitmen, dan bersemangat dalam mencapai target kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung}$ $4,258 > t\text{-tabel}$ $2,059$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang layak, baik finansial maupun non-finansial, dapat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang merasa kompensasinya adil akan bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta berusaha mencapai hasil terbaik bagi organisasi. Kompensasi yang baik juga mampu meminimalkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t\text{-hitung}$ $2,913 > t\text{-tabel}$ $2,059$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai mampu meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas, mempercepat penyampaian informasi, serta mengurangi kesalahpahaman. Komunikasi kerja yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga pegawai lebih bersemangat dan fokus dalam mencapai target yang diberikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi efektif merupakan salah satu faktor penentu utama dalam pencapaian kinerja optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh secara parsial. Penilaian kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh secara parsial. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh secara parsial. Komunikasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh secara parsial. Secara simultan, pelatihan kerja, penilaian kerja, kompensasi, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD BPSMB Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh.

Saran

Manajemen perlu menyusun program pelatihan kerja yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan tugas pegawai. Pelatihan yang terarah akan membantu pegawai meningkatkan kompetensi teknis maupun soft skills sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal. Selain itu, diperlukan penyempurnaan sistem penilaian kerja yang objektif, transparan, dan konsisten. Penilaian yang adil dapat memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja serta meningkatkan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas. Mengingat kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja, manajemen perlu memastikan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, risiko, dan capaian pegawai.

Kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pengembangan karier, atau fasilitas kerja juga perlu diperhatikan. Di samping itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan komunikasi kerja yang efektif, baik antara atasan dan bawahan maupun antarpegawai. Manajemen dapat menyediakan forum komunikasi rutin, membangun budaya kerja yang terbuka, serta mendorong umpan balik dua arah agar aliran informasi lebih lancar. Karena pelatihan, penilaian, kompensasi, dan komunikasi memiliki kontribusi bersama terhadap kinerja, maka strategi peningkatan kinerja perlu dilakukan secara simultan dan terintegrasi. Pendekatan manajemen yang terpadu akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ambiyar, & Muharika, R. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bumi Aksara.
- Apriani, H., & Karneli, O. (2023). Pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah.
- Dewi, N., & Kartika, S. (2024). *Penilaian kerja: Metode dan aplikasinya dalam organisasi*. Pustaka Mandiri.
- Dewi, R. A., & Kartika, Y. (2024). *Manajemen kinerja dan penilaian kerja dalam organisasi*. Prenadamedia Group.
- Fauziah, A., & Hidayatullah, R. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Fauziah, N., & Hidayatullah, M. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif kontemporer*. Alfabeta.
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Hevi, A., & Karneli, O. (2023). Pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 123–134.
- Hidayat, M. (2023). Proses penilaian kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 15(3), 201–213.
- Hidayat, M. (2024). *Kinerja SDM di era digitalisasi*. Andi Publisher.
- Hidayat, R. (2024). *Kinerja SDM di era digitalisasi*. CV Global Akademika.
- Langgeng Ratnasari, S., Alamin, R., & Susanti, E. N. (2022). Pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada pandemi COVID-19.
- Maulana, A., & Rini, D. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 22–30.
- Maulana, H., & Fitriani, D. (2024). *Pengelolaan kinerja dan kesejahteraan pegawai*. Deepublish.
- Maulana, R., & Rini, S. (2021). Komunikasi kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 8(4), 78–89.
- Meira, R., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja di Warung Mak Beng Cabang Ubud. *Jurnal Manajemen Kuliner*, 7(2), 89–98.
- Nancy, T., Anwar, K., & Rumambi, F. J. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT Modern Widya Technical. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 34–45.
- Natsir, U. D., Salam, R., & Syamsuddin, S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Jurnal Sinomika*, 2(2), 189–196.
- Nugroho, A., & Lestari, S. (2021). Hubungan komunikasi kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–52.
- Nugroho, A., & Prasetyo, D. (2023). *Perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Deepublish.
- Nugroho, T. (2021). Penilaian kerja berdasarkan standar kinerja organisasi. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 9(2), 101–110.
- Nugroho, T., & Lestari, D. (2021). Komunikasi kerja efektif dalam organisasi. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 7(1), 56–67.
- Nugroho, T., & Prasetyo, B. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 22–35.
- Pratama, R., & Lestari, S. (2023). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Pratama, R., & Lestari, V. (2023). Kompensasi sebagai motivasi kerja di perusahaan swasta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 77–88.
- Pratiwi, V. I., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 15–25.
- Presilawati, & Shalhah, P. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Kajian pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), 10–20.
- Presilawati, F., Fatma, S., & Adira, R. A. (2024). Pengaruh kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 23–33.
- Rahmasari, H., Kosasih, & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di RS TK IV Cijantung Kesdam Jaya. *Co-Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 45–56.
- Rahmawati, D., & Sari, E. (2023). Indikator pengukuran kompensasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 50–61.
- Rahmawati, N., & Sari, D. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Alfabeta.
- Ratnasari, S. L., Alamin, R., & Susanti, E. N. (2022). Pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan selama pandemi. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 6(3), 150–163.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sahir, M. (2021). *Dasar-dasar penelitian: Konsep dan praktik*. Alfabeta.
- Sari, D. P., & Prabowo, H. (2022). *Penilaian kinerja dan produktivitas kerja*. Alfabeta.
- Sari, D., & Pratama, R. (2022). Hubungan komunikasi kerja dengan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(3), 21–30.
- Satya Utami, N. M., Agung, A. P., & Ariyanti, N. K. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Izzi Lounge Hookah Bali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–58.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis* (Edisi 6). Salemba Empat.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto, A. (2021). Komunikasi kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Komunikasi*, 6(3), 33–44.

- Sutanto, E. (2021). Komunikasi kerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 7(2), 15–23.
- Sutrisno, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- William, & Khoiri, M. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 9(2), 66–77.
- Wulandari, N. (2023). Konsep pelatihan kerja dalam organisasi. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(1), 40–52.
- Wulandari, R. (2023). *Manajemen kinerja karyawan*. Alfabeta.
- Zahrani, N., & Susanta, H. (2019). Hubungan pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja CSR. *Jurnal CSR dan Lingkungan*, 4(2), 88–98.