

# Journal of Applied Engineering Sciences

Volume 5, Issue 1, January 2022

P-ISSN 2615-4617

E-ISSN 2615-7152

Open Access at : <https://ft.ekasakti.org/index.php/JAES/>

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP PADANG PANJANG

### THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PLN (PERSERO) ULP PADANG PANJANG

Sindy Aulia Harista<sup>1)</sup>, Irmayani<sup>2)</sup> Sunreni<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Ekasakti Padang  
E-mail: [sindyaulia216@gmail.com](mailto:sindyaulia216@gmail.com)

<sup>2)</sup> Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Ekasakti Padang  
E-mail: [irmayanisuherman@yahoo.com](mailto:irmayanisuherman@yahoo.com)

<sup>3)</sup> Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Perencanaan Universitas Ekasakti Padang  
E-mail : [sunreni50@gmail.com](mailto:sunreni50@gmail.com)

#### INFO ARTIKEL

**Kata kunci**  
Pelatihan,  
Kompensasi,  
Kinerja  
Karyawan

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat sebanyak 117 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah angket, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (validasi dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan model regresi  $Y = 19,227 + 0,205X_1 + 0,279 X_2 + e$ , dimana pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ).

Copyright © 2018 JAES. All rights reserved.

---

## ARTICLE INFO

### **Keywords:**

Training, Compensation and Employee Performance

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training and compensation on employee performance at PT. PLN (Persero) West Sumatra Region. The sample in this study were employees at PT. PLN (Persero) West Sumatra Region as many as 117 respondents. The type of research used is descriptive quantitative research. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques are questionnaires, data analysis used is instrument test (validation and reliability), classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test and determinant coefficient. The results of this study are training and compensation partially have a significant effect on employee performance and training and compensation together have a positive and significant effect on employee performance with the regression model  $Y = 19.227 + 0.205X1 + 0.279X2 + e$ , where training (X1) and compensation (X2).*

Copyright © JAES. All rights reserved.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Menurut Kadarisman (2014) pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Semakin tepat kesesuaian antara beban kerja dan tanggung jawab terhadap pelatihan dan kompensasi yang diperoleh, maka semakin termotivasi karyawan dalam bekerja

maka akan menghasilkan prestasi kerja dalam perusahaan, sehingga tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktivitasnya.

Fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) adalah menurunnya Nilai Kinerja Organisasi (NKO) perusahaan sebesar 0.8% dari semester II tahun 2019 97,6% menjadi 96,8% pada semester I tahun 2020.

Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat merupakan salah satu aset yang memegang peran penting dalam keberhasilannya menjadi lembaga yang lebih baik dengan jumlah karyawan sebanyak 164 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis telah melakukan penelitian lebih dalam tentang kinerja, maka penulis memberi judul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)
3. Mengetahui dan menganalisis pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat pada Bulan April 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan. Sehingga penelitian ini mendapatkan sebanyak 117 orang karyawan yang dijadikan sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots(1)$$

Keterangan

n : Besaran sampel

N : Besaran populasi

e : Nilai kritis yang diinginkan

Sedangkan data yang digunakan merupakan data primer yang didapat melalui pembagian kuesioner kepada karyawan, dimana hasil dari setiap jawaban responden ditentukan menggunakan skala likert.

Dalam suatu penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan sebelum memulai pengumpulan data. Variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Masing-masing dari variabel tersebut :

1. Pelatihan (X1)  
Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero)
2. Kompensasi (X2)  
Motivasi kerja karyawan berupa imbalan untuk menunjang kinerja karyawan PT PLN (Persero)
3. Kinerja Karyawan (Y)  
Suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Tabel 1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Pelatihan	Instruktur
	Peserta
	Materi
Kompensasi	Gaji
	Fasilitas
	Upah Insentif
Kinerja	Ketepatan Hasil Kerja
	Kemampuan Bekerja

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Sehingga dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Menurut Sugiyono (2018) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

A = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Variabel (Pelatihan)

X<sub>2</sub> = Variabel (Kompensasi)

e = Standar Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 2 hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan pada variabel pelatihan

Butir Pernyataan	RHitung	RTabel	Hasil
P1	0,332	0,300	Valid
P2	0,565	0,300	Valid
P3	0,376	0,300	Valid
P4	0,507	0,300	Valid
P5	0,481	0,300	Valid
P6	0,412	0,300	Valid
P7	0,497	0,300	Valid
P8	0,438	0,300	Valid
P9	0,558	0,300	Valid
P10	0,393	0,300	Valid

Tabel 3 hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kompensasi

Butir Pernyataan	RHitung	RTabel	Hasil
K1	0,443	0,300	Valid
K2	0,400	0,300	Valid
K3	0,302	0,300	Valid
K4	0,359	0,300	Valid
K5	0,311	0,300	Valid
K6	0,560	0,300	Valid
K7	0,305	0,300	Valid
K8	0,318	0,300	Valid
K9	0,320	0,300	Valid
K10	0,530	0,300	Valid

Tabel 4 hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan pada variabel kinerja kaeyawan

Butir Pernyataan	RHitung	RTabel	Hasil
KK1	0,392	0,300	Valid
KK2	0,449	0,300	Valid
KK3	0,390	0,300	Valid
KK4	0,501	0,300	Valid
KK5	0,560	0,300	Valid
KK6	0,470	0,300	Valid
KK7	0,455	0,300	Valid
KK8	0,433	0,300	Valid

Keseluruhan nilai tingkat signifikan semua item dinyatakan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan yaitu valid karena nilainya lebih besar dari pada nilai *Corrected Item-Total Correlation Standar* = 0,300. Dengan demikian seluruh pernyataan variabel pelatihan dapat diteruskan dalam tahapan penelitian selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 5 hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
Pelatihan	0,784	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,715	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	0,600	Reliabel

Semua variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar (>) 0,60 yaitu Pelatihan sebesar 0,784, Kompensasi sebesar 0,715 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,754 setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

## Uji Statistik Deskriptif

Tabel 6 hasil uji statistik deskriptif pelatihan

<b>Butir Pernyataan</b>	TCR	Ket
P1	77	Cukup baik
P2	78,8	Cukup baik
P3	75,2	Cukup baik
P4	77,6	Cukup baik
P5	78	Cukup baik
P6	79,4	Cukup baik
P7	79,4	Cukup baik
P8	79,2	Cukup baik
P9	79,6	Cukup baik
P10	85	Baik

Tabel 7 hasil uji statistik deskriptif kompensasi

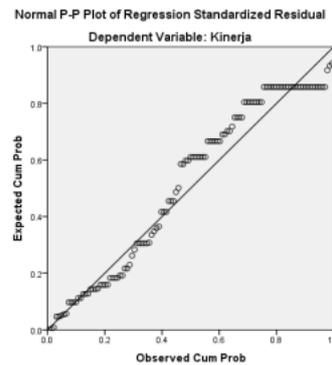
<b>Butir Pernyataan</b>	TCR	Ket
K1	84,8	Baik
K2	81,4	Baik
K3	84	Baik
K4	80	Baik
K5	76,6	Cukup baik
K6	80	Baik
K7	79	Cukup baik
K8	79,6	Cukup baik
K9	79,8	Cukup baik
K10	82,8	Baik

Tabel 8 hasil uji statistik deskriptif kinerja karyawan

Butir Pernyataan	TCR	Ket
KK1	94,8	Sangat baik
KK2	96	Sangat baik
KK3	96,8	Sangat baik
KK4	97,2	Sangat baik
KK5	96	Sangat baik
KK6	97,6	Sangat baik
KK7	96,6	Sangat baik
KK8	96,8	Sangat baik

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti nilai TCR yang terukur.

### Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik Uji Normalitas kinerja karyawan (Y)

Data menyebar dan mengikuti disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,062. Karena nilai signifikansi 0,062 lebih besar > dari 0,05, sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan maka data berdistribusi dengan normal.

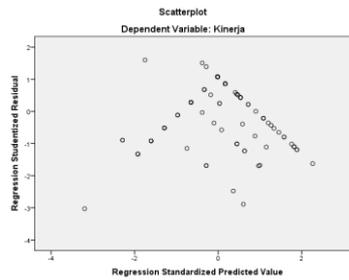
### Uji Multikolinearitas

Tabel 9 hasil pengujian multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	.893	1.120
Kompensasi	.893	1.120

Hasil uji variance inflantion factor (VIF) pada hasil output SPSS 20 tabel coefficients, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan nilai VIF pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sama yaitu sebesar 1,120. Karena masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Maka disini menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi.

## Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan *Scatter plot* yang terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Tabel 10 hasil pengujian parsial (Uji-t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Ket
Pelatihan_X1	5,892	1,658	0,000	Signifikan
Kompensasi_X2	8,548	1,658	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,892 > 1,658$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari : Rio Vicky Bolung (2018), Asri Wulandari (2012), Uswatun Khasanah (2019) dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada organisasi publik.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,548 > 1,658$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari : Rio Vicky Bolung (2018), Asri Wulandari (2012), Uswatun Khasanah (2019) dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada organisasi publik.

### Uji F (Simultan)

Tabel 11 hasil pengujian simultan (Uji-F)

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
78,827	3,08	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $78,827 > 3,08$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rio Vicky Bolung (2018), secara bersama-sama hubungan antara kedua variable yaitu pelatihan, dan kompensasi berdasarkan koefisien korelasi hubungannya cukup kuat, sedangkan pengaruh antar pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variable lain.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 10 hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,573

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R square* dengan nilai sebesar 0,573. Hal ini berarti pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif, temuan dari penelitian yang dilakukan Aris Baharuddin, ddk (2012) yang menyatakan adanya pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Adanya pengaruh tersebut dapat dilihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,892 > 1,658$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Adanya pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil nilai regresi sebesar 0,279 satuan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,548 > 1,658$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

3. Variabel pelatihan dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Adanya pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $78,827 > 3,08$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. 2014 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bolung, Rio Vicy. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. studi BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No 3 Juli Tahun : 2018.
- Deasler. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Indasari. 2018. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indo Media Pustaka.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: Rajawali Pers .
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. (fajargrafika, Penyunt.) Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Monday, dkk. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muchlisin. 2014. Dipetik 10 15, 2019, dari pengertian, indikator dan faktor yang mempengaruhi kinerja: <https://www.kajianpustaka.com/2019/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja/> . Html
- Notoatmadjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja PT PLN (Persero)*, Jakarta: 2012
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajawal Pers.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Umar. 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja . Jakarta: raja wali press
- Wijaya. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT Sinar Jaya ABADI Bersama. *jurnal AGORA*. Vol 3, No 2. Tahun: 2015.
- Wulandari. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Karyawan. studi pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal banking dan manajemen review ekuitas*. Vol 1. No 1. Tahun: 2012
- Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja PT. PLN (Persero), Jakarta: 2012