

## **Analysis Of The Effect Of Training And Compensation On Employee Job Performance At PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri**

### **Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri**

Nerissa Artha Meviya<sup>1</sup>, Nur Laely<sup>2</sup>, Sudjiono<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Kediri

[nerissameviya@gmail.com](mailto:nerissameviya@gmail.com)

---

#### **ABSTRACT**

*This study's objective is to find out how employees perform at PT. Nusantara X Kediri New Islamic Boarding School plantation which is affected by training and salary. Because the research data for this study is numerical, can be checked statistically, and meets scientific criteria, namely, definite, objective, measurable, logical, and systematic. Using quantitative research methodologies. The 69 employees of PT. Nusantara X Kediri New Islamic Boarding School is a research population. The sample in the study consisting of all employees of PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri. Data collection techniques include interviews, questionnaires and documentation studies. Multiple linear regression tests, tests of classical assumptions, tests of validity and reliability, partial significance tests (t statistical test), concurrent /simultaneous significance tests (f statistical tests), and determination coefficients during the process of data analysis. The study's conclusions lead to the following conclusions: (1) Training significantly and profitably affects employee work performance, according to the findings of the regression test conducted on the second hypothesis. The results of the regression analysis related to the third hypothesis show that remuneration has a beneficial and significant impact on employee performance. (3) We can draw a conclusion from it. from the output of the first hypothesis that employee performance is affected by compensation and training at the same time. This implies that a person will perform better in the workplace if they receive greater training and salary.*

**Keywords:** Training, Compensation, Labor Capacity

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT . Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri yang dipengaruhi oleh pelatihan dan gaji. Karena data penelitian untuk penelitian ini adalah numerik, dapat diperiksa secara statistik, dan memenuhi kriteria sains yaitu, pasti, objektif, terukur, logis, dan sistematis. Menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Ke-69 karyawan PT. Nusantara X Pesantren Baru Kediri merupakan populasi penelitian. Adapun sampel di penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji signifikansi parsial (uji statistik t), uji signifikansi simultan/simultan (uji statistik f), dan koefisien determinasi digunakan dalam proses analisis data. Temuan penelitian mengarah pada kesimpulan berikut: (1) Pelatihan secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja kerja karyawan, menurut temuan uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua. Hasil analisis regresi yang berkaitan dengan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak yang menguntungkan dan penting terhadap kinerja karyawan. (3) Dapat disimpulkan dari hasil output hipotesis pertama bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pelatihan pada saat yang bersamaan. Ini menyiratkan bahwa seseorang akan tampil lebih baik di tempat kerja jika mereka menerima pelatihan dan gaji yang lebih besar.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompensasi, Prestasi Kerja.

#### **1. Pendahuluan**

Ruang lingkup sistem sumber daya manusia dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan personalnya adalah apa yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, mengubah sikap dan perilaku, dan memperbaiki kekurangan kinerja semuanya diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja melalui

kepemimpinan atau pelatihan yang disponsori perusahaan. Melaksanakan kursus pelatihan dalam organisasi sangat penting karena akan meningkatkan kemampuan dan kapasitas anggota staf untuk melakukan pekerjaan mereka. Melalui pelatihan, keterampilan kerja karyawan juga dapat ditingkatkan, yang akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja dan memastikan bahwa bisnis berjalan secara efisien. Tujuan dari program pelatihan untuk meningkatkan pekerja teoritis, intelektual, teknis, dan moral untuk memastikan hasil kerja berkualitas tinggi dan hasil terbaik. Bisnis berfokus pada sumberdaya manusia memandang pekerja mereka sebagai mitra bersama, sehingga berinvestasi dalam pengembangan mereka sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, yang pada gilirannya menentukan apakah bisnis dapat beroperasi secara efisien atau tidak. Bayar adalah biaya dan pengeluaran untuk bisnis. Bisnis mengantisipasi bahwa karyawan akan lebih menghargai kinerja kerja mereka dan menerima kompensasi yang lebih tinggi. Jenis kompensasi, bahwa pekerja memperoleh imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 1. Pelatihan Kerja

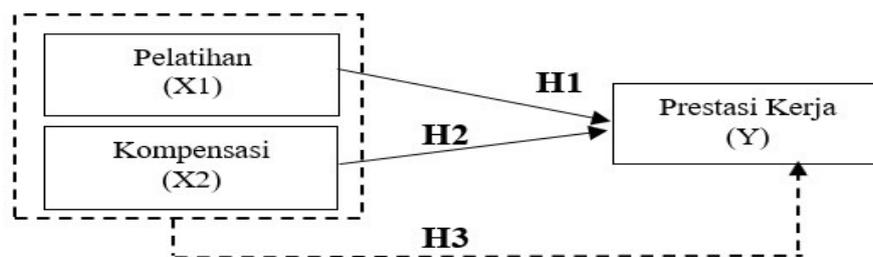
Sutrisno (2019: 109) menegaskan bahwa tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk memberikan karyawan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan mesin. Pelatihan kerja diperlukan untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan selain berfungsi sebagai pelengkap.

### 2. Kompensasi

Hasibuan (2019: 132) menyatakan, "Setiap semua remunerasi yang diterima oleh staf baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan untuk layanan yang mereka berikan kepada perusahaan ". " Remunerasi yang diperoleh sebagai pertimbangan atas partisipasi karyawan terhadap layanan perusahaan.," kata Rivai (2019: 357). Salah satu fungsi SDM yang diimplementasikan dalam kaitannya dengan penghargaan individu dalam format apa pun yang dikembalikan sebagai imbalan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi adalah kompensasi.

### 3. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2020: 67) "Prestasi kerja adalah hasil dari seorang karyawan menyelesaikan tugas baik dalam kuantitas maupun kualitas sambil mematuhi kewajiban yang diberikan". Pencapaian dengan istilah "kerja" mengacu pada hasil yang ditunjukkan dalam jangka waktu tertentu oleh perusahaan melalui penerapan pekerjaan, baik material maupun non-material dan fisik. Namun, mungkin sulit untuk mengidentifikasi secara kualitatif setiap anggota tim kerja atau kelompok. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, penulis merumuskan penelitian pada gambar dibawah :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

H1 : Diduga pelatihan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri dapat melakukan hal yang berbeda sebagai hasil dari pelatihan.

H2 : Diduga bahwa kinerja kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri dipengaruhi oleh kompensasi.

H3 : Diduga kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri dipengaruhi oleh kompensasi dan pelatihan pada saat bersamaan.

### 3. Metode Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini.. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri. Populasi terdiri dari seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pesantren Baru Kediri berjumlah 69 orang. Metode sampel yang digunakan adalah representative. Penelitian ini menggunakan sampel saturasi, atau teknik pengambilan sampel setiap orang dalam komunitas digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini, 69 karyawan/responden PT. Perkebunan Nusantara X Kediri Baru menjadi sampel.

Dua jenis data yang berbeda digunakan dalam penelitian ini: data primer, yang diperoleh langsung dari menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT. Nusantara X Pesantren Kediri Baru, dan data sekunder, yang sudah ada dan disusun secara sistematis, berasal dari penelitian, atau ringkasan dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian, seperti buku, koran, dan jurnal. Peneliti menggunakan tiga metode untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini : Kuisisioner, Wawancara , Studi dokumentasi.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Sejarah PT. Perkebunan Nusantara X

Sebelum dinasionalisasi dan diproklamasikan menjadi sepenuhnya dimiliki oleh Republik Indonesia, PT. Perkebunan Nusantara X ("Perusahaan") adalah usaha milik Belanda yang beroperasi di Indonesia. Perusahaan direorganisasi pada tanggal 27 Desember 1958, di Jakarta. Undang-Undang No. 86 Tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Milik Belanda disahkan, yang memungkinkan mereka untuk menjadi Perusahaan Pertanian/Perkebunan Milik Nasional. Pergeseran bermula dari kesadaran Pemerintah Republik Indonesia bahwa menasionalisasi sektor-sektor produksi yang berdampak signifikan bagi masyarakat dan kehidupan banyak orang yang dapat memperlancar implementasi fundamental perekonomian negara.

Menurut keputusan yang dikeluarkan oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 1 Februari 1974, Perusahaan Perkebunan Negara XXI dan XXII berganti nama menjadi PT Perkebunan XXI-XXII (Persero). Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1973, yang membahas tentang efektivitas dan efisiensi bisnis, mendorong modifikasi. PT Perkebunan Nusantara X (Persero) bergabung dengan PT Perkebunan XIX (Persero), yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1990, dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi Badan Usaha Milik Negara di lingkungan Departemen Pertanian. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1996 ditetapkan di Jakarta pada tanggal 14 Februari 1996.

Berdasarkan penggabungan tersebut, Perusahaan (Persero) PT Perkebunan Nusantara X, atau PTPN X (Persero), didirikan sebagai badan hukum Indonesia. Kantor pusatnya berada di Kotamadya Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Korporasi didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas (Persero) No. 43, tanggal 11 Maret 1996. Melalui Akta Pendirian, Perusahaan secara resmi didirikan sebagai badan usaha komersial di Indonesia dan sekarang diakui sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), di mana Negara Republik Indonesia memiliki semua saham Perusahaan.

#### Analisi data

##### 1. Uji Validasi

Jelas bahwa setiap item variabel penelitian memiliki perhitungan yang lebih besar dari tabel; Secara khusus, ketika ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 67$  ( $n = -2$ ) maka tingkat signifikannya 5% digunakan untuk mendapatkan tabel nilai 0,236, diketahui bahwa hasil setiap item lebih besar dari 0,236, menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian yang sah untuk digunakan sebagai instrumen yang disarankan dapat diterapkan untuk mengukur faktor-faktor yang sedang diselidiki.

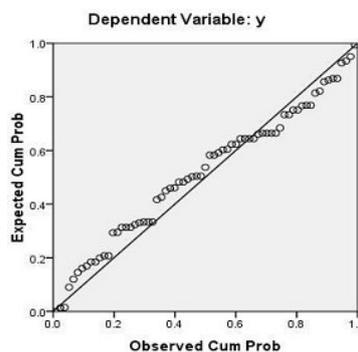
## 2. Uji Reliabilitas

Apabila variabel memiliki hasil Cronbach Alpha  $> 0,70$  itu dianggap reliabel. Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Penulis menyimpulkan bahwa data terdistribusi normal sebaran data akibatnya, model regresi memenuhi asumsi standar seputar garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

### Uji multikolinieritas

Menentukan apakah model regresi mendeteksi hubungan antara variabel independen adalah tujuan dari uji multikolinieritas. Jika model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas ketika VIF kurang dari 10.. Menurut temuan tes peneliti, nilai VIF berkisar antara 1 hingga 10 untuk setiap variabel yang berisi model regresi. Demikian, dapat dikatakan bahwa variabel yang diteliti tidak menunjukkan indikasi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Metode bagan Scatterplot, yang tidak menunjukkan pola yang terlihat pada gambar, menunjukkan titik yang didistribusikan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. yang dibuat dari output program SPSS versi 16, dapat digunakan untuk menentukan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi heteroscentitas yang dibuat dalam model regresi tidak menyimpang.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis sebelumnya menunjukkan penelitian ini sudah baik. Berikut dalah hsil regresi berganda menggunakan SPSS sebagai alat analisis:

Tabel 1. Hasil Uji Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-1.052	1.040		-1.012
x1	.339	.024	.843	14.292
x2	.045	.022	.121	2.056

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Nilai dari output SPSS 16 persamaan regresi linier berganda pada tabel sebelumnya dapat ditulis sebagai berikut.:

$$Y = -1.052 + 0.339X1 + 0.045X2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta -1.052 menunjukkan bahwa, jika variabel kompensasi (X2) dan variabel pelatihan (X1) tetap konstan, kinerja karyawan akan menjadi -1.052.
- Mengingat variabel lain bersifat tetap dan koefisien regresi X1 adalah 0,339, dapat dikatakan variabel pelatihan X1 berpengaruh terhadap performa kerja. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan kinerja karyawan, dampaknya terhadap kinerja kerja adalah 0,339.
- Variabel kompensasi (X2) mempengaruhi kinerja kerja, oleh karena itu dengan asumsi variabel tetap, itu akan meningkatkan kinerja kerja sebesar 0,045, sesuai dengan koefisien regresi X2, yaitu 0,045.

### 5. Uji Hipotesis

#### Uji $T_{test}$ (Uji Parsial)

Dampak dari semua atau sebagian variabel independen pada variabel terikat dinilai menggunakan uji-t. Nilai uji-t ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Parsial Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.052	1.040		-1.012	.315
x1	.339	.024	.843	14.292	.000
x2	.045	.022	.121	2.056	.044

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan analisis uji-t pada tabel di atas, ketika hasil signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ , nilai tabel distribusi adalah 0,05 (5%) adalah 1,668, dan nilai perhitungan t > adalah 14,292.

Mengenai variabel Kompensasi, nilai tcount 2,056 ditampilkan. Meskipun nilai 0,05 (5%) dalam tabel distribusi adalah 1,668, variabel Kompensasi (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ditempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh thitung > ttabel dan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ .

#### Uji $F_{test}$ (Uji Silmultan)

Tes F adalah tes simultan yang menentukan apakah variabel yang terkait dengan bersama-sama, pelatihan dan pembayaran secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja pekerja di tempat kerja. Untuk melakukan uji F, bandingkan  $F_{cal}$  dan  $F_{table}$ . Variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) apabila nilai  $F_{cal} > F_{table}$ . Variabel independen (X) tidak berpengaruh pada variabel terikat (Y) apabila hasil  $F_{cal}$  lebih kecil dari nilai  $F_{table}$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.637	2	109.318	163.114	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.233	66	.670		
	Total	262.870	68			

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Perhitungan statistik tabel di atas dari uji F menghasilkan nilai 163,114. Selanjutnya, dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) menggunakan nilai Ftabel 3,14. Ini menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi (X2) dan pelatihan (X1) sama memiliki pengaruh positif dan substansial atas kinerja kerja pekerja. Level signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa  $F_{cal} > F_{tabel}$  ( $163.114 > 3,14$ ).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Besarnya kontribusi variabel pelatihan dan remunerasi pada karakteristik yang terkait dengan kinerja karyawan ditentukan dengan melihat koefisien determinasi (R2).

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.827	.819

a. Predictors: (Constant), x2, x1.

b. Dependent Variable: y.

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Koefisien determinasi (R2) memiliki nilai 0,832, sesuai dengan pemeriksaan variabel yang mempengaruhi kinerja. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat, prestasi kerja, dijelaskan oleh variabel independen, pelatihan dan kompensasi, Selain elemen tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini, terhitung 16,8% sisanya dari varians.

**5. Penutup  
Kesimpulan**

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian dan diskusi yaitu :

1. Pelatihan memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan pada hipotesis kedua, uji regresi dilakukan. Ini menyiratkan karyawan berkinerja baik semakin baik pelatihan mereka; Sebaliknya, karyawan melakukan atau mencapai kurang baik semakin sedikit pelatihan yang mereka terima.
2. Reward memiliki dampak yang menguntungkan dan patut dicatat pada kinerja pekerja, sesuai dengan temuan pada hipotesis ketiga, uji regresi dilakukan. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dan tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat sebanding dengan tingkat kepuasan kompensasi mereka.
3. Dapat disimpulkan dari hasil output hipotesis pertama bahwa kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pelatihan pada saat yang bersamaan. Ini menyiratkan bahwa seseorang akan tampil lebih baik di tempat kerja jika mereka menerima pelatihan dan gaji yang lebih besar.

**Saran**

Berikut ini adalah saran yang dapat dibuat oleh penulis penelitian ini:

1. Meningkatkan inisiatif pelatihan, terutama bagi anggota staf yang memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa semua operasi lembaga berjalan lancar. Pelatihan harus fokus pada pengembangan keterampilan konseptual dan teknis karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing-masing.
2. Remunerasi yang telah diberikan tampaknya ideal berdasarkan beberapa faktor yang mendukung kompensasi yang diterima setiap karyawan. Namun, bisnis perlu lebih fokus pada aspek tambahan yang diinginkan karyawan, seperti suasana kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, dan promosi pekerjaan.
3. Disarankan bahwa penelitian ini diperluas oleh peneliti berikutnya dengan memasukkan variabel dan indikator yang tidak dibahas oleh penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Dina Puspitawati, Nur Laely, Enni Sustiyatik, & IGG Heru Marwanto 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi of kemdikbud*, 5(2), p.231-248.
- Nonni Yap, Meme Rukmini, Andy Chandra Pramana. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Universitas Kadiri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 1(6), p.210-216.
- Desi Kristanti, Meme Rukmini, Nonni Yap, Endang Triwidyati, Berlianaa Amareza, Faiz Ryaldi. 2014. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), p.5348-5352.
- Mitchell, M. L. & Jolley, J. M. 2010. *Research Design Explained: Seventh Edition*. USA: Wadsworth.
- Creswell, J.W. 2012. *Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston: Pearson Education.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. 2010. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Johanson, G.A. & Brooks, G.P. 2010. *Initial Scale Development: Sample Size for Pilot Studies*. *Educational and Psychological Measurement*, 70 (3), p.394–40