

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja SDM Pada PT. Ale Luwu Raya

Nurul Aulia Maming^{1*}, Imaduddin², Wahida Amra³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

email korespondensi : nrlauliam15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lifestyle dan Fear of Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya. (2) Mengetahui pelatihan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya. (3) Mengetahui kompensasi terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder serta memiliki jumlah populasi sebanyak 40 karyawan, dalam penentuan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang sebagai sampel. Metode analisis ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya. Kemudian secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya.

Kata Kunci: Pelatihan; Kompensasi; Kinerja SDM.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perkembangan teknologi, digitalisasi proses bisnis, serta perubahan lingkungan kerja yang berlangsung sangat cepat, perusahaan dituntut menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Asri et al., 2019). Kinerja sumber daya manusia menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan (Armstrong, 2021). Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, pelatihan dan kompensasi merupakan dua aspek yang memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kemampuan,

motivasi, dan produktivitas kerja karyawan (Elizar & Tanjung, 2018; Fitri & Putri, 2023).

Penelitian pada frontliner Bank Sumsel Babel menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi, dan komitmen organisasi (Lumintang, 2018). Pada perusahaan sektor pertambangan, pelatihan dan kompensasi menjadi faktor strategis untuk meningkatkan kompetensi, menjaga keselamatan kerja, serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. PT. Ale Luwu Raya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja, konstruksi, dan penyewaan peralatan pertambangan memiliki aktivitas operasional yang kompleks sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas. Meskipun perusahaan telah melaksanakan program pelatihan bagi karyawan, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diperhatikan.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan (Putra & Sari, 2021; Rahman et al., 2022; Hidayati & Susanto, 2023). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor manufaktur dan jasa perkotaan sehingga belum banyak menyoroti sektor jasa pertambangan yang memiliki karakteristik kerja dan risiko operasional yang berbeda. Selain itu, masih terbatas kajian empiris yang menguji pengaruh simultan antara pelatihan dan pengupahan terhadap peningkatan kompensasi SDM pada perusahaan jasa pertambangan di daerah. Penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada hubungan parsial antara pelatihan dan kinerja atau pengupahan dan kepuasan kerja. Dari sisi metodologi, sebagian penelitian terdahulu juga cenderung menggunakan pendekatan deskriptif dan kualitatif sehingga belum mampu memberikan gambaran kuantitatif mengenai besarnya pengaruh antarvariabel.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manajemen (SDM) pada PT. Ale Luwu Raya. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan pelatihan, kompensasi dan peningkatan kinerja SDM pada perusahaan jasa pertambangan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT. Ale Luwu Raya, pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi perusahaan dengan variabel yang diteliti serta ketersediaan data yang dibutuhkan. Waktu penelitian direncanakan mulai saat proposal ini telah disetujui. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh melalui observasi,

wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari profil PT. Ale Luwu Raya dan struktur organisasinya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk mengamati objek penelitian, wawancara untuk memperoleh informasi, dan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ale Luwu Raya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil

Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
1	X1.1	0,541	0,312	Valid
	X1.2	0,455	0,312	Valid
	X1.3	0,495	0,312	Valid
	X1.4	0,613	0,312	Valid
	X1.5	0,766	0,312	Valid
	X1.6	0,769	0,312	Valid
	X1.7	0,525	0,312	Valid
	X1.8	0,763	0,312	Valid
	X1.9	0,731	0,312	Valid
	X1.10	0,669	0,312	Valid
2	X2.1	0,720	0,312	Valid
	X2.2	0,819	0,312	Valid
	X2.3	0,690	0,312	Valid
	X2.4	0,633	0,312	Valid
	X2.5	0,616	0,312	Valid
	X2.6	0,689	0,312	Valid
	X2.7	0,482	0,312	Valid
	X2.8	0,793	0,312	Valid
3	Y1	0,492	0,312	Valid
	Y2	0,625	0,312	Valid
	Y3	0,670	0,312	Valid
	Y4	0,709	0,312	Valid
	Y5	0,665	0,312	Valid
	Y6	0,628	0,312	Valid
	Y7	0,677	0,312	Valid
	Y8	0,638	0,312	Valid
	Y9	0,454	0,312	Valid
	Y10	0,442	0,312	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja SDM (Y) dinyatakan valid, karena seluruh nilai r hitung (Pearson Correlation) lebih besar dari r tabel (0,312). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

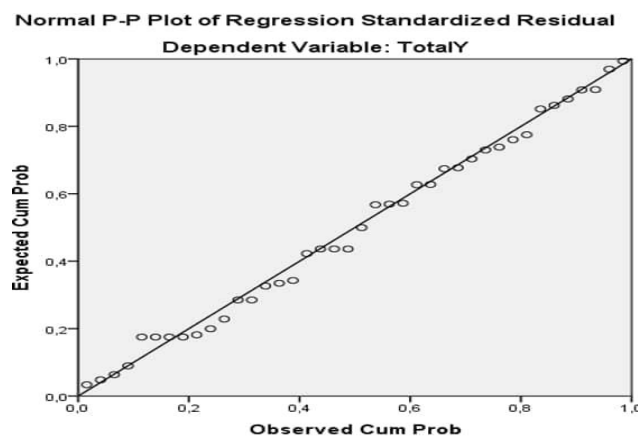
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	20

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel pelatihan dan kompensasi dapat disimpulkan bahwa dari 20 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan jumlah dari cronbach's alpha sebesar 0,894 yang lebih besar dari 0,600 berdasarkan ketentuan diatas maka data dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot), terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

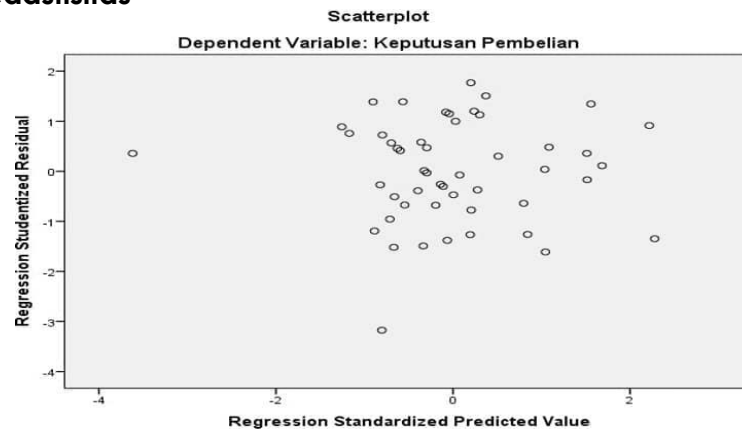
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,037	4,865		2,680	,011
TotalX1	-,059	,129	-,064	-,456	,651
TotalX2	,743	,135	,765	5,489	,000

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	280,669	2	140,334	20,996	,000 ^b
Residual	247,306	37	6,684		
Total	527,975	39			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, Total X1

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Uji F dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,037	4,865		2,680	,011
TotalX1	-,059	,129	-,064	-,456	,651
TotalX2	,743	,135	,765	5,489	,000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil Uji T:

- Variabel pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, ditunjukkan oleh nilai t hitung $-0,456 < t$ tabel $2,022$ dan signifikansi $0,651 > 0,05$, sehingga hipotesis kedua ditolak.
- Variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, ditunjukkan oleh nilai t hitung $5,489 > t$ tabel $2,022$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,532	,506	2,58534

a. Predictors: (Constant), TotalX2, Total X1

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi mampu menjelaskan sebesar 53,2% variasi kinerja SDM PT. Ale Luwu Raya, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya.

Secara simultan variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya dan hipotesis pertama telah terjawab pada penelitian ini, karena peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang memadai. Pelatihan yang diberikan perusahaan telah dinilai baik oleh karyawan, terutama pada indikator kompetensi instruktur, sehingga berkontribusi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Di sisi lain, sistem kompensasi juga memperoleh penilaian positif, khususnya pada indikator tunjangan, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kontribusi mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya.

Secara terpisah atau parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya dan hipotesis kedua

telah terjawab pada penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah dilaksanakan dengan baik dan memperoleh penilaian positif dari responden, pelatihan belum menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian, kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman, rutinitas kerja, serta penguasaan tugas yang telah dimiliki dibandingkan dengan program pelatihan yang diberikan perusahaan. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan memperoleh penilaian yang baik, terutama pada indikator kompetensi instruktur. Namun, penilaian yang tinggi terhadap kualitas pelaksanaan pelatihan tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja yang signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Ale Luwu Raya dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain, seperti kompensasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun sistem pengawasan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Hartono (2020), pelatihan (training) adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutholib (2022) berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balaikota Medan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya.

Secara terpisah atau parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya dan hipotesis ketiga telah terjawab pada penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi yang adil dan layak menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif variabel kinerja SDM yang menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarita et al. (2025) berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Menurut Armstrong (2022), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kesempatan untuk bekerja, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana melalui pelatihan, kompensasi yang adil, dan sistem manajemen kinerja yang efektif.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada PT. Ale Luwu Raya, karena kombinasi keduanya mampu meningkatkan kualitas,

kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja karyawan. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, meskipun telah dinilai baik oleh responden, karena peningkatan kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja dan keterampilan dari aktivitas operasional. Sementara itu, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja karyawan.

Peneliti menyarankan PT. Ale Luwu Raya untuk meningkatkan evaluasi pelatihan melalui umpan balik, penilaian pascapelatihan, dan pemantauan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja, serta meninjau kembali sistem gaji agar sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Perusahaan juga perlu memperkuat pengawasan, pembinaan, disiplin, dan pemberian penghargaan untuk meningkatkan tanggung jawab dan kinerja SDM. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2021). *Strategic Human Resources Mangement* (7th ed.). Kogan Page.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- 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.
- Gunawan, K. A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asahi Forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT*
- Mutholib. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balaikota Medan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi E-ISSN 2620-5866*, 2(3).