

## The Influence of Training and Compensation on the Performance of Bengkulu Province Transportation Service Employees

### Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu

Ferry Setya Pambudi <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email :<sup>1)</sup> [ferisetya201@gmail.com](mailto:ferisetya201@gmail.com)

**How to Cite :**

Pambudi, S, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

**ARTICLE HISTORY**

Received [14 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

**KEYWORDS**

Training, Compensation, Performance

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Pelatihan dan *Kompensasi* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu yaitu  $(34.638 > 4.00)$  dan  $(sig = 0.000 < 0,050)$ , maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diterima artinya secara bersamaan variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan *Kompensasi* (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar  $R = 0.756$  dan determinasi sebesar  $R^2 = 0.571$  dimana penelitian ini ada variabel yang tidak diteliti adalah sebesar 0.429 atau 42.9%.

**ABSTRACT**

The purpose of this study, to find out and analyze the effect of training and compensation on employee performance at the Bengkulu Provincial Transportation Service. This research is a causal associative research using a quantitative approach. Causal associative research is research that aims to determine the effect of two or more variables. This study describes the relationship of influencing and being influenced by the variables to be studied. Using a quantitative approach because the data to be used to analyze the relationship between variables is expressed by numbers or a numerical scale. X<sub>1</sub> Training and X<sub>2</sub> Compensation have

an influence on Employee Performance (Y), this can be seen in the F test which states the value of  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $(34,638 > 4.00)$  and  $(\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050)$ , so it can be concluded that  $H_3$  is accepted, meaning that simultaneously the variables Training ( $X_1$ ) and Compensation ( $X_2$ ) have a significant influence on Employee Performance (Y) at the Bengkulu Province Transportation Service. From the results of the research conducted, the research conducted in this study showed that Training and Compensation had an effect on Employee Performance (Y) at the Bengkulu Province Transportation Service. It is intended from the Correlation Coefficient and Determination that this study has an influence value of  $R = 0.756$  and a determination of  $R^2 = 0.571$  where this research has a variable that is not examined at 0.429 or 42.9%.

## PENDAHULUAN

Melalui program pelatihan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan ketrampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidak pastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan. (Sutrisno, 2015)

Program pelatihan yang sering di adakan di Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu ialah, program DPM (Diklat Peremberdayaan Masyarakat) yang di adakan setiap tahunnya, dengan berbagai macam bidang pelaksanaan, bidang darat,laut,udara, pelatihan tersebut memberikan kita materi bagaimana cara kita menghadapi kehidupan, baik di darat laut dan udara, serta banyak manfaat lainnya, serta peserta pelatihan tidak hanya pegawai, namun jg ada masyarakat, seperti nelayan,ibu rumah tangga, mahasiswa, yang tentunya setelah mengikuti platihan, sluruh peserta di berikan sebuah sertifikat yang sangat berguna di dunia kerja.

Performa pegawai sangat memberi pengaruh kemajuan suatu instansi, hal itu bisa diamati dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat performa yang bagus, maka akan bisa memberikan berjenis-jenis manfaat yang positif bagi organisasi dalam menjalankan jenis-jenis kegiatan di dalam organisasi untuk bisa menempuh suatu tujuan. Untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber kekuatan manusia yang memiliki fungsi sebagai mengatur atau mengelola sumber kekuatan manusia agar memiliki performa tinggi yang bisa meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam menempuh suatu tujuan organisasi yang sudah di tetapkan.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dapat berupa barang, uang secara langsung ataupun tidak langsung yang di berikan kepada pegawai sebagai suatu imbalan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan (Arianty et al., 2016). Kompensasi merupakan sebuah upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu pegawai agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baik dari sebelumnya.

Dinas perhubungan provinsi bengkulu merupakan salah satu instansi pemerintah daerah provinsi bengkulu yang memiliki fungsi tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan dan pengelolaan arus informasi kepada masyarakat mengenai segala hal yang berkaitan dengan pemerintah daerah provinsi bengkulu. Dishub provinsi Bengkulu adalah penyelenggaraan urusan

pemerintah bidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi Bengkulu. Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu memiliki Visi atau tujuan yaitu membangun provinsi Bengkulu periode 2021-2026 adalah “Terwujudnya Pelayanan Perhubungan yang handal untuk menunjang pembangunan Bengkulu yang maju, sejahtera dan hebat”. Adapun peran atau fungsi dari Dinas Perhubungan atau biasa di singkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan memberikan berbagai pelatihan-pelatihan kepada seluruh pegawai Dishub Tentang berbagai macam bidang yang tentunya menunjang kinerja pegawai yang produktif.

Dengan adanya Sebuah pelatihan, Kompensasi, terhadap Kinerja yang dirasakan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu, terbilang cukup baik namun konsistensi dalam hal tersebut belum berjalan secara merata dengan baik. Kurangnya peningkatan dan perhatian dalam Pelatihan yang telah diikuti pegawai itu juga mempengaruhi Kinerja Pegawai. Begitu pun dengan Kompensasi dalam Instansi ini, Mungkin Sebagian pegawai merasa sudah puas dengan Kompensasi yang di berikan, namun ada beberapa pegawai yang belum puas.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat fenomena lapangan yang perlu menjadi perhatian dalam proses pelaksanaan, pembinaan, dan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu, diantaranya adalah: pada saat melakukan wawancara yang dilakukan pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu pada hari/tanggal Jum’at 12 Desember 2022 Pukul 09.15 WIB Mendapatkan beberapa informasi bahwa, Pelatihan yang di lakukan instansi ini belum merata kepada seluruh pegawai, terdapat pegawai di bidang tertentu saja yang di arahkan untuk mengikuti pelatihan, namun ada beberapa bidang seperti administrasi, yang kurangnya perhatian atasan, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta terdapat Pegawai yang cukup puas terhadap kompensasi yang diterima dan ada beberapa Pegawai yang merasa belum cukup puas terhadap kompensasi yang diterima, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Hal ini mengingatkan bahwa tingkat kepuasan setiap individu itu berbeda-beda.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau jawaban dari tercapai atau tidaknya sebuah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. seorang manajer atau bahkan atasan di sebuah perusahaan sering kali tidak memperhatikan kesalahan kinerja pegawai kecuali sudah amat buruk. (Effendi, 2018) Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kinerja seseorang dalam suatu periode, biasanya dalam jangka waktu 1 tahun. (R.V. Bolung, S. Moniharapon, 2018) Kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus terpenuhi, sehingga, bagi pegawai yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja dengan baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai di kategorikan berkinerja kurang atau bahkan tidak baik. (Studi et al., 2021)

### Pelatihan

Pelatihan yaitu merupakan suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak

(Sastrohadiwiryono, 2019). Berdasarkan pengertian tersebut pelatihan merupakan suatu kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan (training) juga dapat dikatakan sebagai pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Dengan kata lain pelatihan berfokus pada pekerjaan yang dilakukan saat ini. (Studi et al., 2021)

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai sarana pembentukan dan pembekalan pegawai dengan menambag kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku pegawai tersebut. Dengan kata lain pelatihan ini akan membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai (Kasmir, 2016). Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu selalu mengadakan sebuah Pelatihan setiap tahunnya, Pelatihan tersebut dinamakan sebagai DPM (Diklat Pemberdayaan Masyarakat) Dengan berbagai macam bidang dan konsentrasi, Tergantung Pihak mana yang mengadakan, ada tiga bidang yang mengadakan setiap tahunnya dan selalu bergantian, Pertama Bidang Darat, Kedua Bidang Udara, dan yang ketiga Bidang Laut, namun kurangnya Pelatihan pada bidang Administrasi tentunya, menjadi sebuah indikasi yang menyebabkan kinerja pada bidang ini menurun.

### **Kompensasi**

Menurut (Effendi, 2018) Kompensasi adalah sebuah balass jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, kesehatan, cuti, dan uang makan. Pembayaran kompensasi yang terdapat diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak yang dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. (B2043142011, 2019)

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini melihat pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara Observasi dan Kuesioner, Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata atau telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu terstandar.

Pemakaian pengumpulan data ini dimaksudkan agar mengetahui secara menyeluruh situasi sebenarnya dari objek yang akan diteliti, Kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2014). (Studi et al., 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	50	81
Perempuan	12	19
Total	62	100%

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang responden atau 81%. Dan wanita sebanyak 12 orang atau 19%. Dari data tersebut menyatakan bahwa Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu lebih banyak laki-laki dari pada perempuan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
18-29	20	32
30-39	30	49
40-49	12	19
Total	62	100%

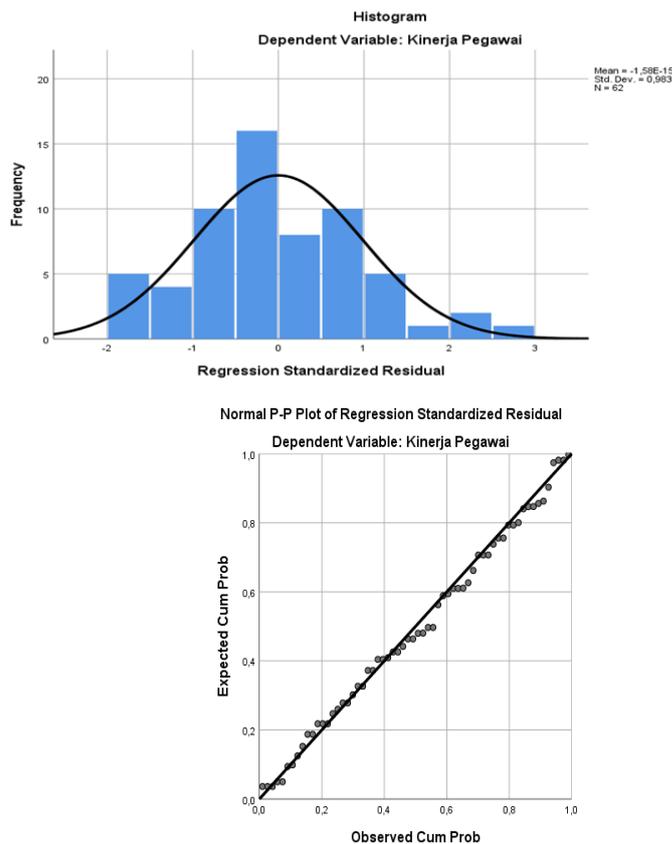
Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Diketahui karakteristik responden berdasarkan usia yang paling mendominasi usia 30-39 responden dengan persentase 49 %. Dari data tersebut menyatakan bahwa Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu yang paling banyak yaitu umur 30-39 karena diumur tersebut dalam menjalankan tugas dengan cekatan, apalagi kerja di bagian lapangan .

### Uji Normalitas

Pada tabel test of normality dengan menggunakan kolmogorov-smirnov nilai sig > 0,05, bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal :

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu Pelatihan dan *Kompensasi*, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi di atas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinier. Pengujian multikolinieritas menggunakan software spss versi 2.6 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

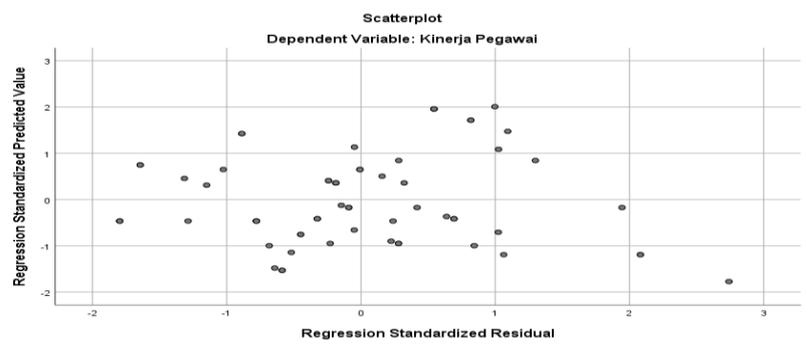
**Tabel 3. Uji multikolinieritas antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) dengan variabel KeKinerja Pegawai (Y)**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	<b>,624</b>	<b>1,602</b>	Non Multikolinieritas
2	Kompensasi	<b>,624</b>	<b>1,602</b>	Non Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastis

**Gambar 2. Uji penyimpangan Heteroskedasitas Antara Variabel - Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**



Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )

**Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pelatihan yang di berikan menambah pengetahuan	-	1	25	26	10	231	3.73
2	Pelatihan meningkatkan kemampuan anda dalam berfikir	-	-	26	26	10	232	3.74
3	Pelatihan membuat anda disiplin dalam bekerja	-	-	28	21	13	233	3.76
4	Pelatihan yang di berikan telah membentuk kecapakan	-	-	18	33	11	241	3.89
Rata-rata								3.78

Sumber: Data yang diolah 2023

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.6 Terhadap variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.89 dan indikator menambah pengetahuan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.73. (pelatihan diberikan guna menambah pengetahuan) dari hasil penelitian dilakukan masih pegawai yang tidak dapat mengikuti pelatihan secara maksimal dan ada pula yang memang belum mengikuti. Hal ini dikarenakan terkadang hasil yang didapat tidak memenuhi kebutuhan hal ini target tidak tercapai. Variabel Pelatihan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.78,. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Pelatihan adalah pada kategori baik.

**Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kompensasi (X<sub>2</sub>)* Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kompensasi (X<sub>2</sub>)***

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	-	-	15	30	17	250	4.03
2	Insentif yang di dapat sebanding dengan kinerja yang di capai	-	1	25	21	15	236	3.81
3	Tunjangan yang di berikan sudah mencukupi kebutuhan	-	-	21	29	12	239	3.85
4	Fasilitas instansi menunjang pekerjaan secara efisien	-	1	26	19	16	236	3.81
Rata-rata								3.88

Sumber: Data yang diolah 2023

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.7 Terhadap variabel *Kompensasi (X<sub>2</sub>)* *Kompensasi* dilakukan secara langsung kepada pegawai sehingga pegawai benar-benar merasakan kompensasi setimpal dengan yang pegawai kerjakan dengan rata-rata tertinggi yaitu 4.03 dan indikator *Kompensasi* memiliki rata-rata terendah yaitu 3.81. Variabel *Kompensasi* menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.88 Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Kompensasi* adalah pada kategori baik.

**Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Anda mampu memenuhi target kerja sesuai dengan standar mutu	-	-	22	30	10	236	3.81
2	Anda memiliki standar kualitas sehingga memenuhi jumlah target kerja	-	2	30	21	9	223	3.60
3	Anda akan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang di tentukan	-	1	24	26	11	233	3.76
4	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dana yang efisien	-	-	23	30	9	234	3.76
5	Anda dapat bekerja sesuai dengan tingkat kedisiplinan anda miliki	-	-	20	29	13	241	3.77
6	Anda memiliki hubungan yang baik antar karyawan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	-	-	25	28	9	232	3.74
Rata-rata								3,76

Sumber: Data yang diolah 2023

variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3.81, dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.60. (anda menyelesaikan pekerjaan dengan standar ) hal dikarenakan banyaknya pekerjaan yang lain sehingga keterlambatan dalam pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Dengan variabel Kinerja Pegawai menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.76. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kinerja Pegawai adalah pada kategori baik.

### Analisi Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Pelatihan dan *Kompensasi*) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,357	2,069		2,105	,040
	Pelatihan	,540	,150	,648	3,596	,001
	<i>Kompensasi</i>	,648	,154	,453	4,199	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.357 + 0.540 (X_1) + 0.648 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta 4.357 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan ( $X_1$ ), *Kompensasi* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Pegawai akan tetap yaitu 4.357 apabila variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) sama dengan nol.
- Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.540 mempunyai makna jika nilai variabel Pelatihan ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.540 dengan asumsi variabel *Kompensasi* ( $X_2$ ) dianggap tetap.
- Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.648 mempunyai makna jika nilai variabel *Kompensasi* ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.648 dengan asumsi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dianggap tetap.

- Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kinerja Pegawai (Y) adalah ( $X_2$ ), Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.540 dan Variabel *Kompensasi* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.648.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 8. Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,571	,557	1,96492
a. Predictors: (Constant), <i>Kompensasi</i> , Pelatihan				

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0.756 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0,756 atau 75,6% yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (Pelatihan dan *Kompensasi*) dengan variabel dependent Kinerja Pegawai adalah termasuk tinggi.

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

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 26,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,571	,557	1,96492
a. Predictors: (Constant), <i>Kompensasi</i> , Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.571 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Pelatihan dan *Kompensasi* terhadap variabel Kinerja Pegawai memberikan sumbangan sebesar 0.571 atau 57.1% terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.429 atau 42.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,357	2,069		2,105	,040
	Pelatihan	,540	,150	,648	3,596	,001
	Kompensasi	,648	,154	,453	4,199	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 24.0 (lampiran 5)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $62-2-1 = 59$  ( $2.001$ ) setiap variabel sebagai berikut :

- Pelatihan yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.596 > 2.001$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.
- Berdasarkan uji  $t_{hit}$  untuk variabel *Kompensasi* ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.199 > 2.001$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Kompensasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.
- Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah variable *Kompensasi* ( $X_2$ ) sebesar 4.199 dan Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 3.596.

**Pengujian Hipotesis Dengan Uji F**

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,859	2	71,429	34,638	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,921	47	2,062		
	Total	239,780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *Kompensasi*, Pelatihan

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 34.638 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4.00 yaitu ( $34.638 > 4.00$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima artinya secara simultan variabel Pelatihan dan *Kompensasi* berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Peranan dalam penelitian yang dilakukan terhadap Pelatihan adalah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Pelatihan sangat mendukung dalam peningkatan Kinerja Pegawai bagi pegawai terutama dalam hal peningkatan *Kompensasi*, fasilitas kerja, alat dalam bekerja, lingkungan yang nyaman dalam bekerja dan didukung dengan peningkatan peranan pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai bagi pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Hal ini tergambar dalam penelitian

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan peranan Pelatihan di iringi dengan peningkatan peranan non fisik hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa pengaruh *Kompensasi* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini berhubungan dengan Kinerja Pegawai yang secara tidak langsung oleh pimpinan dalam hal pemberian *Kompensasi* dan dorongan guna meningkatkan Kinerja Pegawai, arahan yang baik dari pimpinan serta peningkatan seperti gaji, insentif dan sebagainya yang berhubungan dalam peningkatan loyalitas bagi pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan di bab dua yaitu Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan (training) juga dapat dikatakan sebagai pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Dengan kata lain pelatihan berfokus pada pekerjaan yang dilakukan saat ini (Bangun, 2012). Hal ini senada dengan penelitian Terdahulu, yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah kinerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

### Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu

Pelatihan  $X_1$  dan *Kompensasi*  $X_2$  memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu yaitu ( $34.638 > 4.00$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara bersamaan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar  $R = 0.756$  dan determinasi sebesar  $R_2 = 0.571$  dimana penelitian ini ada variabel yang tidak diteliti adalah sebesar 0.429 atau 42.9%

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu
2. *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.
3. Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu, Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai  $R = 0,756$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,571$  nilai mempunyai makna bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,571 atau 57.1% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.429 atau 42.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan *Kompensasi* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu, variabel Pelatihan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.73. Disarankan untuk lebih baiknya perlu iadakannya Pelatihan secara merata, seperti Mengadakan pelatihan di berbagai bidang hal ini akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bengkulu.
2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel *Kompensasi* memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 3.81 dikarenakan Kurangnya Perhatian atasan dengan pegawai, disarankan untuk atasan lebih memperhatikan pegawai, Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Pelatihan, dan *Kompensasi* memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 3.60 dikarenakan para pegawai kurang melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat merangsangkinerjat pegawai seperti melakukan kegiatan yang mendukung kinerja, seperti program pelatihan yang ada didalam instansi kurang merata. Disarankan instansi dapat melakukan program pelatihan secara merata ke seluruh pegawai, agar terciptanya kinerja yang baik.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel penelitian Pelatihan dan *Kompensasi* terhadap Kinerja Pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- B2043142011, P. J. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CU LANTANG TIPO KABUPATEN SANGGAU. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/EJME.V8I1.35737>
- Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin\\_safaranita\\_11-22-17-11-23-42\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita_11-22-17-11-23-42).pdf)

- R.V.bolung, S.Moniharapon, G. G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Studi, P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama*.