

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

AMIRULLAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email. amirullahmenulis@gmail.com

AWIK KHOLIDAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Abstract

This study aims to analyze and explain the Effect of Compensation and Training on Employee Performance. This research was conducted using a survey method for employees at the UB's Faculty of Agriculture Malang with a total sample of 56 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that compensation and training simultaneously had a significant effect on employee performance. Compensation and Training partially have a significant effect on employee performance. Partially, the compensation variable has a dominant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Training, Employee Performance*

Pendahuluan

Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Melalui sistem penilaian yang efisien perusahaan dapat meminimalkan kesalahan, seperti : *halo effect, stereotyping, attributions, recency effects, central tendency errors, leniency errors* atau *strictness errors* (Anthony, Perrewe dan Kacmar : 1996). Efisiensi yang dihasilkan dari penilaian kinerja merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Nimran & Amirullah, 2015).

Dalam merealisasi keunggulan tersebut diperlukan sistem penilaian yang obyektif, tidak bias dan terdapat *feedback* sebagai dasar untuk evaluasi. Penilaian tradisional memiliki keterbatasan dalam merealisasi obyektivitas penilaian. Hal ini disebabkan atasan memiliki keterbatasan informasi mengenai perilaku dan kinerja karyawan sehingga penilaian dilakukan secara

sederhana, bersifat subyektif dan mengandung unsur politik. (Longenecker, Gioia dan Sims : 1987).

Pengelolaan kinerja membantu mengintegrasikan tujuan perusahaan, individu maupun *team work*, sehingga diperlukan peningkatan efektifitas pengelolaan kinerja melalui : melibatkan karyawan dan manajer senior dalam proses penilaian, integrasi tujuan penilaian dengan tujuan perusahaan, mengembangkan *training* bagi *appraiser* dan *appraisee*, mengukur kinerja dan menekankan *feedback & coaching*. (Campbell dan Garfinkel : 1996 ; Grote : 1996).

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, sehingga penilaian kinerja antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda (Nimran & Amirullah, 2015).

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha, sedangkan

kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan.

Sumber daya manusia dalam institusi perguruan tinggi atau universitas ada 2 yakni tenaga pendidik atau biasa disebut dengan dosen dan tenaga kependidikan atau disebut dengan pegawai. Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan ayat (2).

Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis menjadikan perlunya tenaga pendidik dan kependidikan memiliki komitmen dan keprofesionalan kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan kedudukan dan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Perguruan tinggi perlu secara terus menerus meningkatkan layanan prima kepada masyarakat baik warga perguruan tinggi maupun masyarakat di luar perguruan tinggi.

Penyelenggara pendidikan tinggi harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik serta mempunyai nilai lebih untuk memenangkan persaingan yang semakin ketat saat ini. Hanya perguruan tinggi yang selalu menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikannya yang akan mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat ini. Perguruan tinggi sebagai penyedia jasa pendidikan yang harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen dalam hal ini harus mampu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Bagaimana bisa diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa jika sumber daya manusia yang terlibat tidak bisa merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bisa memberikan kinerja yang terbaik bagi perguruan tinggi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy, (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor antara lain : kompensasi (Fauziah, 2013; Hidayatullah, 2014 dan Pratamadkk, 2015) dan pelatihan (Supatmi dkk, 2013; Aris dkk, 2012 dan Rezita, 2015). Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian terdahulu, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

Faktor pertama, yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Sunyoto (2012:29) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi pegawai

agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi pegawai-pegawai. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka pegawai akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian Fauziah (2013) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Senada dengan itu, penelitian Hidayatullah (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Pratama, dkk (2015) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Hana (2012) kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Secara teoritik Menurut Hardjanto (2012, h. 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui

pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dijelaskan dari hasil penelitian dari Supatmi, dkk (2013) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diikuti pegawai. Senada dengan hasil penelitian Aris, dkk (2012) Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Rezita (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Universitas Brawijaya Malang merupakan universitas negeri terbesar di Kota Malang, dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya. Tentunya, semua itu tidak lepas dari peran tenaga kependidikan yang konsisten memberikan pelayanan terbaik dalam melayani mahasiswa serta dukungan manajemen terhadap seluruh sumber daya manusia yang selalu diberikan pelatihan-pelatihan mengenai hal-hal yang menunjang dalam pekerjaan agar pegawai dapat memahami dengan baik pekerjaan atau lingkungan kerjanya. Universitas Brawijaya perlu melakukan program pengembangan sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Usaha pengembangan sumber daya manusia tentunya bertujuan agar Universitas Brawijaya tersebut mampu merealisasikan visi dan misi mereka dan mencapai tujuan-tujuan jangka pendek menengah dan panjang. Salah satu program pengembangan sumber daya manusia

melalui pelatihan. Salah satu aspek pengelolaan usaha yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan diri dalam aspek persaingan yang ada adalah kemampuan sumber daya manusia yang kreatif, kuat, tanggap akan situasi dan kondisi, serta tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Semua itu sangat berperan penting terhadap kemajuan dan kemunduran universitas.

Pada sisi lain, di dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (pegawai) selain pelatihan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang strategis untuk memotivasi kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kependidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang yang berjumlah 127 orang.

Unit sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai kependidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* . yakni cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam populasi tersebut (Riduwan dan Kuncoro, 2011:41). Pada penarikan sampel acak sederhana setiap unsur mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Metode analisa data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat

dengan menggunakan hasil analisis regresi linier berganda berikut:

Tabel 1. Persamaan regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.996	.478		4.175	.000
kompensasi	.270	.085	.382	3.178	.002
Pelatihan	.255	.109	.282	2.342	.023

Sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah :

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 1.996 + 0.270 X_1 + 0.255 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.996 . Artinya, jika variabel Kinerja Pegawai tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Kompensasi dan Pelatihan bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Pegawai akan bernilai 1.996. Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas Kompensasi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0.270 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kompensasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0.270.

Koefisien regresi untuk variabel bebas Pelatihan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0.255 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pelatihan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0.255

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan untuk membuktikan adanya dugaan pengaruh Kompensasi dan Pelatihan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara bersama-sama / simultan maupun individu / parsial.

Hasil analisis linier berganda pada Tabel 4.12 digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial. Besarnya *R Square* pada hubungan ini sebesar 0.275 atau 27,5%. Angka tersebut menunjukkan pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan sebesar 27,5% sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Kemudian untuk mengetahui kelayakan model regresi menggunakan perbandingan taraf signifikansi (Probabilitas F-hitung) penelitian dengan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,000 \leq 0,05$, selain itu uji F dapat dilihat dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} yakni $10,040 > 3,17$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 dan X_2 terhadap Y)

Variabel Independen	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig	Ket.
X_1	0.382	3,178	0.002	Sig.
X_2	0.282	2,342	0.023	Sig.
Variabel Independen : Y				
Konstanta : 1.996				
R Square : 0.275				
F-hitung : 10.040				
Probabilitas F-hitung : 0.000				

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maka digunakan Uji-t dengan menggunakan *Standardized Coefficient*.

Hasil perhitungan koefisien beta antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient* = 0,382 atau 38.2% dengan t-hitung

sebesar $3,178 > t\text{-Tabel } 2,004$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan besarnya pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai nilai Sig 0,002 ($< 0,05$) sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan.

Hasil perhitungan koefisien beta antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient* = 0,282 atau 28.2% dengan t-hitung sebesar $2,342 > t\text{-Tabel } 2,004$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai nilai Sig 0,023 ($< 0,05$) sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan.

Hasil perhitungan dari tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *standardized Coefficient* variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 0.382 atau pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,2% sedangkan nilai *standardized Coefficient* variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah 0.282 ini atau pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 28,2% artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi lebih besar atau dominan daripada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian analisis regresi linier berganda pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel Kompensasi, Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Brawijaya Malang. Pengujian pada penelitian ini ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga diketahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel eksogen yang ada terhadap variabel endogen pada model konseptual yang digunakan dalam penelitian.

Kompensasi merupakan hal yang penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya sistem kompensasi yang diterapkan berdampak pada minat dan semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu juga, pelatihan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Universitas Brawijaya. Pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai dasar untuk menentukan strategi meningkatkan

nilai produktivitas pegawai sehingga hasilnya maksimal.

Kinerja Pegawai adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: Kompensasi (Mamik, dkk 2013; Lia Fauziah, 2013; Aris Baharudin, dkk ,2013), dan pelatihan (Mamik, dkk 2013; I Wayan Sutyana dan I Wayan Mudiarta, 2016; Aris Baharudin, dkk ,2013),

Hasil penelitian yang dengan analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa besarnya *R Square* pada hubungan ini sebesar 0.275 atau 27,5%. Angka tersebut menunjukkan pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan sebesar 27,5% sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Sedangkan makna dari pelatihan adalah pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis disimpulkan bahwa Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama Kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis yang ada yaitu pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik menurut Samsudin (2010:188). Temuan dari penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Aris Baharuddin, dkk (2012) yang menyatakan adanya Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa hasil

perhitungan koefisien beta antara kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient* = 0,382 atau 38.2% dengan t-hitung sebesar 3,178 > t-Tabel 2,004 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan besarnya pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai nilai Sig 0,002 (< 0,05) sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan. Artinya bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif sebesar 38,2%

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian hipotesis yang kedua yaitu Kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dapat diterima. Hasil penelitian deskriptif menjelaskan bahwa indikator kompensasi paling tinggi pada Bonus yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh responden hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian bonus yang sesuai dengan prestasi kinerja yang dicapai oleh pegawai Universitas Brawijaya membuat semangat kerja semakin bertambah sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis. Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi (Notoadmodjo dalam Sutrisno, 2011:188). Hasil temuan dari penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Mamik dkk (2013), Lia Fauziah (2013), Aris Baharuddin dkk (2013), Sri Langgeng Ratnasari (2016), Hasan Fitra Hidayatullah (2014), yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa hasil perhitungan koefisien beta antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient* = 0,282 atau 28.2% dengan t-hitung sebesar 2,342 > t-Tabel 2,004 sehingga H_0 ditolak dan H_1

diterima. Sedangkan besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai nilai Sig 0,023 ($< 0,05$) sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan. Artinya bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 28,2 %. Dengan adanya pelatihan dan keikutsertaan responden yakni pegawai Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja pegawai karena bertambah keterampilannya.

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian hipotesis yang kedua yaitu Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dapat diterima. Hasil penelitian deskriptif menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan responden. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis, bahwa pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Davis dan Werther dalam Sedarmayanti, 2010:164).

Temuan dari penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari I Wayan Sutyana dan I Wayan Mudiarta (2016), Sri Langgeng Ratnasari (2016), Aris Baharuddin dkk (2013), Lia Fauziah (2013), Mamik dkk (2013) yang menyatakan adanya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga tidak mendukung hasil penelitian Edi Saputra, dkk (2015) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai *standardized Coefficient* variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 0.382 atau pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,2% sedangkan nilai

standardized Coefficient variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah 0.282 ini atau pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 28,2% artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi lebih besar atau dominan daripada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang ketiga yakni kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi seperti bonus atau tambahan penghasilan diluar gaji, selain itu dengan pemberian pelatihan oleh instansi yang menunjang dengan pekerjaan atau bidang dari responden berdampak positif terhadap kinerja. Namun yang paling dominan dari keduanya adalah dengan sistem kompensasi yang layak mampu memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian baik secara deskriptif maupun inferensial yang telah dilakukan oleh pengujian teori – teori dalam model penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya *R Square* pada hubungan ini sebesar 0.275 atau 27,5%. Angka tersebut menunjukkan pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan sebesar 27,5% sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Kemudian untuk mengetahui kelayakan model regresi menggunakan perbandingan taraf signifikansi (Probabilitas F-hitung) penelitian dengan taraf signifikansi penelitian sebesar $0,000 \leq 0,05$, selain itu uji F dapat dilihat dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} yakni $10,040 > 3,17$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Kompensasi dan Pelatihan

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi dan pelatihan maka akan berdampak secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kompensasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan koefisien beta antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient* = 0,382 atau 38.2% dengan *t*-hitung sebesar 3,178 > *t*-Tabel 2,004 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan besarnya pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai nilai Sig 0,002 (< 0,05) sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan.

Hasil perhitungan koefisien beta antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai *Standardized Coefficient* = 0,282 atau 28.2% dengan *t*-hitung sebesar 2,342 > *t*-Tabel 2,004 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai nilai Sig 0,023 (< 0,05) sehingga pengaruh tersebut dianggap signifikan.

Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Kompensasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima

3. Kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai daripada pelatihan .

Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai *standardized Coefficient* variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 0.382 atau pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,2% sedangkan nilai *standardized Coefficient* variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah 0.282 ini atau pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 28,2% artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi lebih

besar atau dominan daripada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai daripada pelatihan dapat diterima.

Daftar Referensi

- Anthony, William, P., Perrewew, Pamela, L., & Kacmar, K.M., *Strategic Human Resource Management*, 2nd Edition, The Dryden Press, Orlando, 1996.
- Arwildayanto, 2012, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi; Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional", Ideas Publishing
- Baharuddin, Aris, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami. 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)Vol 6, No 2 (2012)
- Campbell, Robert, B., & Garfinkel, Lynne, M., "Strategies for Success Measuring Performance", *HR Magazine*, ed. June, 1996, hlm. 98-102.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Fauziah, Lia. 2013. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadira Prima Semarang"
- Hana Laura. 2012. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Ruang Perawatan Vip Anggrek Dan Ruang Perawatan K, Rs. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta"
- Handoko T .Hani, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hidayatullah, Hasan Fitra. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variable Intervening* (Studi Pada Karyawan CV. F1 Advertising Jember)
- Kumara, I Wayan Sutya Edy dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali". Skripsi
- Longenecker, C.O., & Gioia, D.A., "The Executive Appraisal paradox", *Academy of Management Executive*, 6 (2), 1992, hlm. 18-28.
- Longenecker, C.O., Sims, Jr. H.P., & Gioia, D.A., "Behind the Mask : The Politics of Employee Appraisal", *Academy of Management Executive*, 1 (3), 1987, hlm. 183-193.
- Luthans, Fred, 2005. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Penerbit media Nusa Kreatif, Malang.
- Pratama, Stefanus Andi, Moehammad Soe'oed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, Sukanto. 2015. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)
- Ratnasari, Sri Langeng. 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam". Skripsi
- Rezita Riza. 2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Riduwan dan Kuncoro Engkos Achmad. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung; PT Refka Aditama
- Silvia, Titin Olga. 2013. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya" *Manajemen S-1*, Vol. 1 (2013) No. 1
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Supatmi, Mamik Eko ,Umar Nimran ,Hamidah Nayati Utami. 2013. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan

Kinerja Karyawan". Jurnal Profit Volume
7 No.1

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Yogyakarta : CAPS

Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.