

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PANDEGLANG

Muhi Mukti* Robiatul Adawiyah **

* STIE La Tansa Mashiro

** STIE La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Training, Compensation and Performance Of Employees

Corresponding Author:

muhimukti@gmail.com
robiatula141@gmail.com

Abstract

Some problems such as cooperation that is not well established, employees who are still not able to complete their tasks in a timely manner, lack of enthusiasm for the employees and less than optimal performance, can hamper and make work not run smoothly as it should. So this study aims to determine how the effect of training and compensation on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office in Pandeglang Regency.

In this study, the research method used is a quantitative method, and in taking the size of the number of samples using the Slovin formula. Testing of this study was carried out using a classic assumption test, then analyzed by correlation test and multiple linear regression tests using IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 20.

The results of the partial test (statistical test t) showed the Training variable with a significance level of 5% and the results of the SPSS Version 20 test showed, the significance value <0.05 . This shows that H_0 is rejected and the result of thus H_1 is accepted because $t_{count} > t_{table}$. For the Compensation variable shows, the significance value >0.05 . This shows that H_0 was accepted and the results of thus H_2 was rejected because $t_{count} < t_{table}$. Significance test results simultaneously (statistical test f) significance level of 5% or 0.05 is smaller than the significance value of SPSS Version 20 output <0.05 then H_0 is rejected so it can be said to be significant. And the results of $F_{count} > F_{table}$ thus H_3 is accepted.

Based on the results of the study it can be seen that the Training has an influence on employee performance, while Compensation has no influence on employee performance. And simultaneously has an influence between the Training and Compensation variables on Employee Performance.

Beberapa permasalahan seperti kerjasama yang tidak terjalin dengan baik, pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, kurangnya semangat kerja para pegawai dan kinerja yang kurang maksimal, dapat menghambat dan membuat pekerjaan tidak berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan dalam pengambilan ukuran jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Pengujian penelitian ini dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, kemudian dianalisis dengan uji korelasi dan uji regresi linear berganda menggunakan IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 20.

Hasil penelitian uji parsial (uji statistic t) menunjukkan variabel Pelatihan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil uji signifikansi secara simultan $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan signifikan. Dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan memiliki pengaruh antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai hal tersebut, dalam organisasi dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola sumber daya manusia supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:56), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para

karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi”.

Ada beberapa masalah kinerja yang terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang, salah satunya yaitu seperti kerjasama yang tidak terjalin dengan baik antar pegawai. Pegawai masih belum mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, dikarenakan kurangnya fasilitas dikantor yang membuat hambatan dalam penyelesaian tugas itu sendiri. Kurangnya semangat kerja para pegawai dan kinerja yang kurang maksimal, sehingga dapat menghambat dan membuat pekerjaan tidak berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan faktor yang harus dimiliki Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang, hal tersebut sangat penting untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang yang diharapkan, beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan melakukan pemberian pelatihan dan kompensasi yang sesuai pada setiap pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

Kabupaten Pandeglang agar mampu memberikan semangat dan meningkatkan kinerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan pegawai yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan apabila pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya Pegawai Negeri Sipil akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Jadi kinerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh program pelatihan agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dimana dia bekerja. Mathis dan Jackson (2014: 124) mengemukakan “pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Pegawai yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi”.

Masalah-masalah yang terkait pelatihan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang diantaranya yaitu masih adanya pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi), sehingga ada perbedaan kinerja pegawai antara yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan dan pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai tupoksi dapat menghambat pekerjaan karena kurang berkompeten pada bagian atau pekerjaannya. Dan permasalahan selanjutnya yaitu ada beberapa pegawai yang sudah mengikuti pelatihan tetapi tidak menerapkan ilmu pelatihan yang sudah diberikan. Hal tersebut harus dihindari oleh seluruh para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Pandeglang, karena dengan demikian dapat terhambat pekerjaan yang ada.

Selain pelatihan, salah satu cara instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi. Menurut Kadarisman (2014, hal.3) “Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/ perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai”.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yang berupa gaji pokok: upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif, dan bonus. Tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Jika dikelola dengan baik kompensasi dapat membantu instansi untuk mencapai tujuan, tetapi sebaliknya bila tidak dikelola dengan baik akan timbul ketidakpuasan pegawai dan tujuan instansi atau organisasi lebih sulit tercapai.

Ada beberapa masalah kompensasi yang dihadapi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang, yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Mungkin hal tersebut yang membuat terjadinya permasalahan pada semangat kerja dan kinerja para pegawai yang kurang maksimal. Hal ini seharusnya bisa menjadi motivasi para pegawai untuk terus memberikan kinerja yang terbaik untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan agar kompensasi yang diberikan lebih

besar dari sebelumnya, karena pemberian gaji pada pegawai pemerintah diberikan sesuai dengan pangkat/golongan pegawai itu sendiri.

Kajian Pustaka

Kinerja

Pada dasarnya manajemen kinerja pegawai adalah suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, nampak bahwa manajemen kinerja pegawai sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia. Dan dalam melaksanakan manajemen kinerja pegawai organisasi hendaknya mampu memadukan antara tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi dengan tujuan yang hendak dicapai oleh pegawai.

Di samping itu, dalam melaksanakan manajemen kinerja pegawai, organisasi juga perlu terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap seluruh faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebab kinerja pegawai tidak hanya ditentukan seberapa baik dukungan organisasional yang diterima oleh pegawai tersebut. Menurut Sodikin, dkk (2017:130), "kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Bangun (2012:231), "kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)".

"Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama"

(Rivai dan Basri, 2005:14) dalam Kaswan (2012:187). Menurut Sinambela (2016: 483), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda. Mangkunegara (2013 : 87) memberikan pengertian, "kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Wibowo (2012) menyatakan bahwa, "kinerja dapat dipandang sebagai proses dan hasil pekerjaan. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Menurut Rivai (2013: 548), "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya". Sedangkan Priansa, D.J. (2014: 269) berpendapat bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi".

Moehariono (2014: 95), "kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika". Sedangkan Suryoadi (2012) mendefinisikan "kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan."

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah usaha atau hasil kerja pegawai yang dilakukan dengan sebagaimana pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan

Pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari instansi. Pelatihan merupakan proses ketrampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan atau pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan atau pegawai mengikuti pelatihan. Pelatihan berdampak luas terhadap pengelolaan sumber daya manusia karena adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Bangun (2012:202), “pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Sodikin, dkk (2017:118), “pelatihan atau *training* adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pada saat sekarang atau yang akan datang guna meningkatkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perluasan wawasan karyawan untuk mendukung kegiatan bisnis perusahaan”.

Menurut Mathis (2012: 5), yang memberikan definisi mengenai bahwa “pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”. Menurut Prasetya (2014) “pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan memiliki konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun

keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu”.

Menurut Dessler (2011), “pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya”. Pengertian pelatihan menurut Notoatmodjo (2009:16) merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Kompensasi

Hubungan antara instansi dengan pegawai merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Instansi memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari pegawai, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam instansi. Namun, instansi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi pegawai tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat bersifat finansial maupun nonfinansial yang diperlukan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya agar pegawai dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi.

Menurut Werther and Davis (1982) yang dikutip oleh Kadarisman (2014:1) menyatakan bahwa:

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation”.

Berdasarkan pemikiran tentang pengertian kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi disini adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji

periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007: 23), penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

Dan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian dengan cara metode explansi asosiatif (mencari keterkaitan) antara variabel. Dalam Juliandi dkk (2015, hal.86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi Dan Sampel

Populasi (Sugiarto: 2017) adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti. Populasi penelitian difokuskan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pandeglang yaitu sebanyak 141 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:116). Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik Random Sampling, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk pengambilan ukuran jumlah sampel penulis menggunakan rumus SLOVIN. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan secara langsung di Instansi Pemerintah yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (pengamatan langsung), yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara

langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian. Menurut Nazir (2017:154), “pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada petolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”. Dengan mengunjungi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang penulis dapat melakukan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk bahan penelitian.

2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Menurut Nazir (2017:170), “yang disebut dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”. Wawancara yang dilakukan oleh penulis yaitu wawancara secara langsung dengan bagian kepegawaian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang tentang berbagai informasi ataupun data yang diperlukan.
3. Angket (kuesioner), yaitu teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang dibuat dengan metode pertanyaan terstruktur. Menurut Sugiarto (2017:185), “pengumpulan data dengan teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan untuk dilaksanakan meskipun tanpa kehadiran peneliti”. Dalam pemberian kuesioner penulis menggunakan teknik Random Sampling, dan sampel yang ditentukan yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Mandey (2015), uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid

tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Kasenda (2013: 856), “uji reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks instrument dari variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrument adalah reliabel jika nilai r Alpha $> 0,6$ ”.

Teknik Analisis Data

Uji Prasyarat Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu jika (nilai $> a = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika (nilai $< a=0,05$) maka data tidak berdistribusi normal (Kasmadi dan Sunariah, 2013).

Uji Multikolonieritas

Menurut Gozali (2013: 105), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gozali (2013: 134), untuk heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Uji ini dilakukan dengan mengamati pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana apabila ada titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Gozali (2013: 110), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Pada penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Wastin* (DW) dengan kriteria sebagai berikut:

1. $0 < d < d_l$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan keputusannya ditolak.
2. $d_l \leq d \leq d_u$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan keputusannya *no desicison*.
3. $4 - d_u \leq d \leq 4$, berarti tidak ada autokorelasi negative dan keputusannya ditolak.
4. $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$, berarti tidak ada autokorelasi negative dan keputusannya *no decision*.
5. $d_u < d < 4 - d_u$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative dan keputusannya tidak ditolak.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2013: 301), regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sofyan Siregar (2015:252) “analisis hubungan korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat)”.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Watung, dkk (2016), koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui seberapa besar

kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi diberi notasi R. Nilai koefisien korelasi berganda (R^2) terletak antara $0 < R^2 < 1$, dimana semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik karena terdapat hubungan yang sangat erat atau sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen. Yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terkaitnya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Watung (2014: 833), uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial, sehingga apabila sebuah variabel bebas sedang di uji pengaruhnya, maka sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain. Dengan menggunakan taraf signifikan 5 %.

1. $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha/ 2, n -k)$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha/ 2, n -k)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel yang terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Menurut Hendro (2018), uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain dengan taraf signifikan 5%. Hasil perhitungan Statistic SPSS Versi 20.0 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel Hasil uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.131	.261
Pelatihan	3.820	.000
Kompensasi	1.304	.195

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber: SPSS V 20

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, menjelaskan hasil uji parsial (uji statistic t) mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompenasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan t_{hitung} 3,820 maka nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hasil t_{hitung} 3,820 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menentukan t_{tabel} pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 105-2 = 103$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1,65978 dengan demikian H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,820 > 1,65978$) artinya Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan t_{hitung} 1,304 maka nilai signifikansi ($0,195 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan hasil t_{hitung} 1,304 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menentukan t_{tabel} pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 105-2 = 103$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1,65978 dengan demikian H_1 ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,304 < 1,65978$) artinya Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Hasil perhitungan Statistic SPSS Versi 20.0 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	12.589	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan

Sumber: SPSS V 20

Berdasarkan pengujian hipotesis seperti yang terlihat pada tabel diatas, menjelaskan hasil uji signifikansi secara simultan (uji statistic f) sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi output SPSS Versi 20 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,589 > 2,69$) dengan demikian H_3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan t_{hitung} 3,820 maka nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hasil t_{hitung} 3,820 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menentukan t_{tabel} pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 105-2 = 103$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1,65978 dengan demikian H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,820 > 1,65978$) artinya Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Ervin Maratur Lumban Raja yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara yang menyimpulkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan t_{hitung} 1,304 maka nilai signifikansi ($0,195 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan hasil t_{hitung} 1,304 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menentukan t_{tabel} pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 105-2 = 103$ sehingga diperoleh t_{tabel} 1,65978 dengan demikian H_1 ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,304 < 1,65978$) artinya Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Suharyanto, Ery Nugraha, dan Hendra Permana yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI CIANJUR yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,589 > 2,69$) dengan demikian H_3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Ervin Maratur Lumban Raja yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara yang menyimpulkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t (parsial) menggunakan SPSS Versi 20, variabel Pelatihan (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,820 > 1,98326$). Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel yang terikat
2. Berdasarkan uji t (parsial) menggunakan SPSS Versi 20 variabel Kompensasi (X_2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,304 < 1,98326$). Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) H_0 diterima dan H_1 di tolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Berdasarkan uji F (simultan) menggunakan SPSS Versi 20 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,589 > 2,69$). Maka dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y secara simultan.

Daftar Pustaka

- Astuti, R., Indah Sari. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*”, Seminar Nasional Royal (Senar). 2018. hal 461–464.
- Ayuwardani, R.P. “*Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*”, Jurnal Nominal. 2018. 7.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Beta, A.A. “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu*”, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. Januari 2015. 4.
- Bolung, R.V., dkk. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara*”, Jurnal Emba. Juli 2018. 6. hal 1838-1847
- Darmayanti, N.P., dkk. “*Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Gianyar*”, e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. 2014. 2.
- Goni, L.W., dkk. “*Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*”, Jurnal EMBA. Desember 2015. 3. hal 44-54
- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip
- Hartanto, K.S. “*Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan*”, Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis. Juli 2017. 3. hal. 165-180
- Kasenda, Ririvega. “*Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”, Jurnal EMBA. Juni 2013. 1. hal 853-859.
- Leonu, P., dkk. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen. September 2017. 1.
- Mandey, M.A., dan Victor P.K Lengkong. “*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat)*”, Jurnal EMBA. September 2015. 3. hal 1383-1394
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Raja, E.M.L. “*Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara*”, Jurnal Ilmu Manajemen. 2016. 4.
- Rattu, C.N., dkk. “*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*”, Jurnal EMBA. Juli 2018. 6. hal 1598-1607.
- Safitri, E. “*Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Ilmiah Manajemen. Juli 2013. 1.
- Saleleng, M., “*Agus Supandi Soegoto. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*”, Jurnal EMBA. September 2015. 3. hal 695-708

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sodikin, Dickdick., dkk. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suharyanto., dkk. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. GSI Cianjur", *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. Desember 2014. 13.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Meniptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI
- Tanuwibowo, M.H., dan Roy Setiawan. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa", *Jurnal AGORA*. 2015. 3.
- Turere, V.N. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey", *Jurnal Emba*. Juni 2013. 1. hal 10-19.
- Watung, R., dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kota Tomohon) ", *Jurnal EMBA*. Juni 2016. 4. hal 828-837.
- Weol, D.H. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 2015. 15.
- Wirotoomo, Dono., dan Popy N.P. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan", *Jurnal MIX*. Oktober 2015. 3.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada