

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BPMPD PROVINSI SULAWESI UTARA***THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT
BPMPD PROVINCE NORTH SULAWESI*

Oleh :

**Rio Vicky Bolung¹
Silcyljeova Moniharapon²
Genita G. Lumintang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹riobolung46@gmail.com²silcyljeova@yahoo.com³genitalumintang@yahoo.com

Abstrak : Pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan pada BPMPD Sulawesi Utara. Data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BPMPD Sulawesi Utara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

Kata Kunci: *pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan*

Abstract: *Management of human resources in the effort to improve performance can be done through various ways, such as education, training, appropriate compensation, motivation, and create a good and conducive working environment. This study aims to examine the effect of independent variables (training and compensation) on employee performance in BPMPD North Sulawesi. Data obtained from the results of questionnaires and interviews. Sample in this research as many as 40 respondents taken with saturated sample method. Data collection using questionnaires distributed to employees of BPMPD North Sulawesi. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The result of this research indicates that the independent variables (training and compensation) have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are expected to be used as a guide to conduct other research related to the variables or objects of this study. It is also hoped that this research can be used for the development of science in the field of human resource management*

Keywords : *training, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi ini aktivitas perdagangan baik produk dan jasa sangat pesat sekali sehingga menimbulkan persaingan dunia usaha yang tampaknya semakin penuh tantangan. Hal ini didasarkan suatu pemikiran bahwa organisasi saat ini dihadapkan pada suatu perubahan kondisi lingkungan yang semakin cepat. Bukan hanya perputaran uang yang cepat, tetapi keselarasan antara perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dapat membangun kinerja organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan itu sendiri. Salah satu nilai lebih tersebut yaitu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik serta motivasi yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan untuk mencapai tujuan, dan yang menentukan berkembang atau tidaknya perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki asset yang sangat berharga. Proses pendirian perusahaan baik yang bergerak di bidang industri maupun jasa selalu dilandasi dengan keinginan untuk mencapai tujuan dan sarannya yaitu ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu.

Mulai 2019 Pemerintah Indonesia akan mengalihkan prioritas Pembangunan Nasional dari pembangunan infrastruktur ke pembangunan sumber daya manusia (SDM). Pasalnya, sumber daya ekonomi zaman *now* tidak lagi berasal dari sumber daya alam tapi manusia yang berpengetahuan, kompeten, dan terampil.

Hal tersebut diungkapkan oleh Direktur Jenderal (Dirjen) Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas (Binalattas) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Bambang Satrio Lelono saat memberikan arahan pada rapat koordinasi (Rakor) Pelatihan Kerja Wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2018 di Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, Senin (12/3). "Presiden Joko Widodo mengatakan mulai 2019 pemerintah memprioritaskan pembangunan SDM. Sumber daya ekonomi saat ini adalah manusia yg berpengetahuan, manusia yang kompeten, dan berketerampilan bukan lagi sumber daya alam," kata Dirjen Bambang.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa wahana yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan yang berkeselamatan.

Tabel 1. Pelatihan Kepegawaian BPMPD Sulut Bidang Pemerintahan Desa/Kelurahan

Bidang Pelatihan	Periode/tahun
1. Pelatihan bagi pelatih pusat dan provinsi Pembina teknis Pemerintahan Desa (PTPD)	2018/2017
2. Pelatihan bagi pelatih Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa	2015/2016
3. Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat	2013/2014
4. Pelatihan Pengelolaan Keuangan Daerah	2011/2012
5. Pelatihan Sistem Informasi Teknologi	2014/2015
6. Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	2014/2015
7. Pelatihan Sistem Akuntansi Pemerintah	2015/2016
8. Pelatihan Bendaharaan Pengeluaran	2016/2017
9. Pelatihan Bimptek Pengelolaan Pusat Data Profil Desa	2010/2011

Sumber: BPMPD Prov. Sulut 2018

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Dessler (2007:46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pelatihan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai BPMPD Prov Sulut.
2. Pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai BPMPD Prov Sulut.
3. Kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai BPMPD Prov Sulut.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2010:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko,2001:4), Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora,2006: 112). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Gomes (2003: 49), mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaanya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai *skope* yang lebih luas dan diinginkan dengan pelatihan.

Indikator Pelatihan

Indikator-indikator Pelatihan menurut mangkunegara (2006:46), diantaranya :

1. Insturktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Materi
Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*Action play*) dan penetapan sasaran.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Kompensasi Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Indikator Kompensasi

Umar (2007:16) indikator-indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap di terima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Kinerja Karyawan

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. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson,2012:67). Tujuan organisasi akan dapat dicapai karena adanya upaya para pelaku yang berada di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian ini, sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*), atau dengan kata lain bila kinerja perorangan baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik selama lembaga yang bersangkutan memenuhi kebutuhan para anggotanya.

Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Raja (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada nilai signifikansi uji T yang kurang dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). Sehingga program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, semakin tinggi pula kinerjanya.

Fauziah (2012). Penelitian ini menggunakan 98 responden karyawan PT. Nadira Prima Semarang dengan teknik sampel purposive sampling. Adapun analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung motivasi kerja sebesar $26,010 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung pelatihan sebesar $23,154 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung kompensasi sebesar $19,137 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi F hitung sebesar $1068,510 > F$ Tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan disini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel (Sugiyono, 2012).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian mulai dari bulan November 2017- Maret 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPMPD provinsi sulut berjumlah 47 orang antara lain 40 pegawai tetap dan 7 pegawai honor. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Dari total keseluruhan populasi yang dijadikan sampel sebanyak 40 pegawai atau hanya pegawai tetap pada BPMPD provinsi sulut.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2012: 193-194).

1. Studi Kepustakaan
Penelitian ini dilakukan dengan membaca dan menelaah buku-buku, skripsi, tesis maupun karya tulis ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian
2. Studi Lapangan

Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara datang langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian, untuk mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat ukur penelitian ini. Kuesioner tersebut berisi daftar pernyataan kepada karyawan yang menjadi responden secara langsung untuk kemudian dijawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk hasil pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dimana setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut.

- Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil/Hitung	Keterangan
PELATIHAN (X1)	X11	0,240	0,896	Valid
	X12	0,240	0,851	Valid
	X13	0,240	0,809	Valid
	X14	0,240	0,539	Valid
	X15	0,240	0,614	Valid
	X16	0,240	0,804	Valid
KOMPENSASI (X2)	X21	0,240	0,777	Valid
	X22	0,240	0,790	Valid
	X23	0,240	0,286	Valid
	X24	0,240	0,644	Valid
	X25	0,240	0,446	Valid
	X26	0,240	0,657	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	Y11	0,240	0,811	Valid
	Y12	0,240	0,777	Valid
	Y13	0,240	0,804	Valid
	Y14	0,240	0,808	Valid
	Y15	0,240	0,751	Valid
	Y16	0,240	0,740	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0,240). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid. Dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t hitung	Sig. t
Pelatihan	0,257	2,359	,004
Kompensasi	0,370	2,238	,001

Konstanta	= 22,446	F hitung	= 5,103
R Square	= 0,211	Sig.F	= 0,001
Multiple R (r)	= 0,460		

Sumber : Data olahan SPSS

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 22,446 + 0,257 X1 + 0,370X2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta a sebesar 22,446 memberikan pengertian bahwa jika variabel pelatihan, dan kompensasi sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan adalah 22,446 satuan.
2. Untuk variabel pelatihan (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,257 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel pelatihan merupakan variabel kedua tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Untuk variabel kompensasi (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,370 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel kompensasi merupakan variabel yang tertinggi yang mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F

Tabel 4 Uji Hipotesis F

F	Sig.
5.103	.0001 ^b

Sumber : Data olahan SPSS

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis t

Tabel 5. Uji Hipotesis t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	22.446	.481
Pelatihan	2.359	.004
Kompensasi	2.238	.001

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil uji t menunjukkan hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,257 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_2) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil Penelitian ini, jelas menunjukan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan pada Bab II didukung oleh data pada pengujian hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dapat di terima.

Pengaruh Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai penting bagi organisasi publik dalam rangka menciptakan organisasi publik yang kompetitif dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Organisasi publik di dunia termasuk organisasi publik di Indonesia menjadikan kinerja pegawai sebagai salah satu faktor penting yang menjadi fokus dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik. Untuk itu penting bagi publik untuk

menjadikan strategi kinerja sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan daya saing organisasi secara profesional dan kompetitif.

Pelatihan, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel. ini menandakan bahwa pelatihan pegawai, dan kompensasi pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik.

Secara bersama-sama hubungan antara kedua variabel yaitu pelatihan, dan kompensasi berdasarkan koefisien korelasi hubungannya cukup kuat, sedangkan pengaruh antara pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih dari 25% sedangkan kurang dari 70% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Pelatihan merupakan variabel kedua yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Supatmi, Umar, Hamidah(2010); penelitian Raja(2016); penelitian Fauziah(2012); penelitian Mayangsari(2012); penelitian Goni, Adolfin, Sumarauw(2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada organisasi publik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat atau pada kategori setuju. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari: Supatmi, Umar, Hamidah(2010); penelitian Raja(2016); penelitian Fauziah(2012); penelitian Mayangsari(2012); penelitian Goni, Adolfin, Sumarauw(2015); Dimana dalam penelitian sebelumnya tersebut dengan penelitian ini sama-sama diperoleh hasil temuan dari uji hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada organisasi publik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, variabel pelatihan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Pelatihan merupakan variabel kedua terkuat atau kedua paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

3. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Pelatihan merupakan variabel terkuat atau yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Kompensasi merupakan variabel terpenting dalam penelitian sehingga harus dijadikan sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia pada BPMD Sulawesi Utara dimana dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu ditingkatkan tingkat kompensasi yang diberikan di organisasi publik dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai.
2. Pelatihan harus terus ditingkatkan dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai di BPMD Sulawesi Utara. Pelatihan harus ditingkatkan sehingga para pegawai dapat mengalami peningkatan pada pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan variabel atau objek penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2007. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Fauziah 2012. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NADIRA PRIMA Semarang. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1: 82-88. eprints.ums.ac.id . Semarang. Diakses Tanggal 2 November 2017.
- Gomes, F. C. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Goni, L.W, Adolfina, J. Sumarauw. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut GO kantor Pusat Manado. *Jurnal Emba* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Volume 3 Nomor 4 Hal 44- 54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index>. Manado. Diakses Tanggal 2 November 2017.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. EdisiKedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mayangsari. 2012. Analisis Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*. <http://jimfeb.ub.ac.id/index>. Malang. Diakses Tanggal 2 November 2017.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Raja, E. M. L. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya . <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id> . Surabaya. Diakses Tanggal 2 November 2017.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi keempat, Cetakan kedua. STIE-YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Supatmi, Umar, Hamidah. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profil* Volume 7 Nomor 1- Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. www.ejournalfia.ub.ac.id/index. Malang. Diakses Tanggal 2 November 2017.

