

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Riski Abpianur

17111024310035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

**Riski Abpianur
17111024310035**

Samarinda, 19 Juli 2021

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA

NIDN. 1103048203

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Riski Abpianur

NIM : 17111024310035

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19/07/2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : 1. Vera Anitra, S.E., M.M. ()

Penguji II : 2. Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA ()

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik



(Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin, M.S)

Ketua

Program Studi Manajemen



(Prof. Dr. M. Si., Ph.D)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : Riski Abpianur
NIM : 17111024310035
Program Studi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dan hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 20 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Riski Abpianur

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

The Influence of Work Training and Compensation toward the Employees' Performance of Forestry Service in East Kalimantan Province

Riski Abpianur^{1*},

Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.¹
email: rabpianur10@gmail.com

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda²
email: al824@umkt.ac.id²

ABSTRAK

Riset ini memiliki maksud untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Riset ini memakai data kuantitatif. Pangkal data dalam riset ini menggunakan data yang diperoleh langsung di lapangan dengan menyebarkan koesioner kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Populasi riset ini ialah seluruh pegawai PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 151 orang dengan 110 orang sampel yang dipakai. Cara perolehan sampel dalam riset ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Cara analisis data dalam riset ini ialah regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil riset menampakkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar 7,119 merupakan nilai nilai t-hitung pelatihan yang yang memeiliki jumlah melebihi dari t-tabel adalah 1,658 dengan taraf signifikansi sejumlah 0,00. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar 6,968 merupakan nilai t-hitung kompensasi memiliki jumlah melebihi dari pada t-tabel adalah 1,658 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00. Pelatihan merupakan variabel dominan, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai Beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,483.

Abstract

This research aimed to find out the effect of work training and compensation toward the employees' performance of Forestry Service in East Kalimantan Province. This study employed quantitative approach. The source of the data in this study used primary data that was gained by distributing the questionnaires to the employees of Forestry Service in East Kalimantan Province. The population of this study was all the civil servants in Forestry Service in East Kalimantan Province. The sample taken was 110 out of 115 people. The technique used for data collection in this research was simple random sampling technique. The techniques of data analysis in this study were multiple linear regression, instrument test, classical assumption test, and hypothesis testing. The result of the study partially showed that the training significantly influenced the performance with the value of t-count = 7,119 higher than the t-table = 1,658, with the value of significance = 0,00. Partially, the compensation significantly influenced the performance with the compensation t-count = 6,968 higher than the t-table = 1,695 with the value of significant = 0,00. The training was the dominant variable. It influenced the employees' performance of Forestry Service in East Kalimantan Province with the value of Beta (*Standardized Coefficient*) = 0,483.

Keywords : Employees' Performance, Compensation, Training

1. PENDAHULUAN

Suatu bangsa yang unggul mempunyai sumber daya manusia yang tangguh dan bisa berpeluang untuk mencapai suatu keberhasilan serta menemukan pandangan baik atau positif dari bangsa lainnya. Sumber daya manusia ialah kekayaan yang memiliki pengaruh esensial atau suatu kapitalitas dominan yang nantinya jadi faktor esensial yang menunjukkan suatu kesuksesan suatu kawasan maupun suatu institusi. Pegawai mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan kompeten melalui eskalasi kualitas tenaga kerja atau pegawai sehingga pencapaian kinerja mengalami progres yang positif berdasarkan klasifikasi parameter kerja. Berdasarkan paparan diatas Menurut Mutholib (2019) kinerja merupakan pencapaian kesuksesan setiap tenaga kerja dalam jangka waktu yang ditetapkan dalam mengemban kewajiban dikomparasikan dengan beragam peluang seperti tolak ukur hasil kerja dan parameter yang sebelumnya sudah ditetapkan dan sudah mencapai mufakat seluruh manajemen organisasi.

Hal penting dalam menaikkan daya produksi pegawai merupakan bagian dari kinerja. Pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi merupakan elemen-elemen yang menimbulkan pertumbuhan kinerja yang baik. Menurut Safitri (2013) menjelaskan pelatihan merupakan peningkatan keahlian, kapabilitas, dan perilaku pegawai yang dibutuhkan badan usaha dalam menggapai harapannya dengan catatan setiap pegawai wajib mematuhi peraturan kerja yang dibuat oleh badan usaha itu sendiri, sehingga dapat membenahi kinerjanya yang nantinya diimplementasikan pada dunia kerja mereka.

Selain pelatihan, kompensasi umumnya selalu dijadikan motif untuk pegawai buat bekerja. Menurut Bolung, et al. (2018) kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang berupa dana, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pegawai selaku bayaran yang telah melakukan suatu pekerjaan.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sudah memberikan kesempatan bagi pegawainya dalam mengembangkan karier guna meningkatkan kinerja pada suatu instansi, pengembangan yang dilakukan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan pelatihan dapat mengembangkan mutu dari pegawainya. Pelatihan amat dibutuhkan demi meningkatkan kapasitas pegawai untuk mensukseskan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dan menjadi bagian aspek relevan dalam rivalitas Dinas di Kalimantan timur, kemajuan situasi dan IPTEK yang mengalami kelajuan yang pesat mesti disesuaikan melalui usaha pembangunan pegawai atau tenaga kerja. Selain itu juga dengan adanya kompensasi yang diberikan instansi dapat mendatangkan hasil yang bagus atau produktif dari profesi yang dijalankan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur berkaitan dengan aspek pekerjaan tenaga kerja sehingga terdapat ketidaksamaan terhadap kompensasi yang diperoleh.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi riset ini akan dilaksanakan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur yang beralamatkan di Jalan Kusuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Samarinda, Kalimantan Timur.

2.2 Jenis Penelitian

Dalam riset ini penelaah memakai klasifikasi data kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) data kuantitatif adalah keterangan terstruktur yang ditunjukkan melalui bilangan, poin, atau angka yang diklasifikasikan ke dalam data yang dapat diukur dengan serentak.

2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 pegawai PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Sugiyono (2013) memaparkan bahwa populasi ialah determinasi peneliti terkait subjek maupun objek secara totalitas yang memiliki mutu dan idiosinkrasi yang dipilih untuk dipahami dan selanjutnya disimpulkan.

Sampel ialah elemen dari populasi yang mempunyai kuantitas dan idiosinkrasi yang ditentukan. Teknik yang peneliti ambil pada riset ini ialah *Simple Random Sampling* yang berarti teknik pengumpulan sampel yang membagikan peluang serupa pada populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini juga dihimpun dengan sembarang yang tidak mengamati derajat yang terkandung pada populasi.

Penentuan sampel menurut Sugiyono (2012), dapat dihitung memakai rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \quad (1)$$

Dimana:

n = Sampel yang dibutuhkan

N = Populasi yang diketahui

E = Tingkat kesalahan Sampel (*Sampling error*), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05).
 Populasi yang ada pada riset ini sebanyak 151 orang dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang dipakai pada riset ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \tag{2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151 (0,05)^2} \tag{3}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151 (0,0025)} \tag{4}$$

$$n = 110 \text{ orang}$$

Berdasarkan pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 151 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalahan (*sampling error*) adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 110 orang yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memakai teknik *koesioner* untuk menghimpun data pada riset ini. Angket adalah pertanyaan secara non verbal. Pada riset ini akan dibagikan angket atau *koesioner* yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Opsi jawaban dikemas saat melakukan diseminasi kuesioner. *Skala Likert* dipakai dalam penetapan skor.

2.5 Teknik Analisis Data

Alat analisis data menggunakan IBM SPSS 23. Dalam menganalisis data memakai uji asumsi klasik dengan rincian: (1) Uji Validitas, (2) Uji Reabilitas, (3) Uji Normalitas, (4) Uji Multikolinieritas, (5) Uji Heteroskedastisitas dan pengujian hipotesis meliputi; (1) Uji-t, (2) Uji-F, (3) *R-square*, dan memakai persamaan teknik analisis data regresi linear berganda, dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e \tag{5}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

e = Error

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Deskripsi Responden

Suatu cara menggambarkan para responden berlandaskan *gender*, umur, edukasi ialah definisi dari deskripsi responden. Dalam melakukan riset ini, responden atau informan ditentukan berjumlah 110 orang, yang mana melalui *google form* yang dipakai dalam menyebarkan 110 kuesioner dan seluruhnya sudah didata dan bisa dilakukan tindak lebih lanjut terhadap data tersebut. Maka dari itu, kemudian ditampilkan uraian personalitas responden, meliputi:

Tabel 1 Data Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	a. Laki-Laki	80	72,7 %
	b. Perempuan	30	27,3 %

2	Usia:		
	a. <27 tahun	32	29,1 %
	b. 28-36 tahun	39	35,5 %
	c. 37-44 tahun	29	26,4 %
3	d. >45 tahun	10	9,4 %
	Pendidikan terakhir:		
	a. SMP	1	0,9 %
	b. SMA	26	23,6 %
	c. Diploma	12	10,9 %
	d. Sarjana (S1)	64	58,2 %
	e. Magister (S2)	7	6,4%

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diberikan kepada 110 responden Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan	Q1	0,842	0,187	Valid
	Q2	0,820		Valid
	Q3	0,825		Valid
	Q4	0,857		Valid
	Q5	0,831		Valid
	Q6	0,805		Valid
Kompensasi	Q1	0,865	0,187	Valid
	Q2	0,817		Valid
	Q3	0,843		Valid
Kinerja Pegawai	Q1	0,898	0,187	Valid
	Q2	0,833		Valid
	Q3	0,808		Valid
	Q4	0,807		Valid

Pada tabel 2 menunjukkan variabel pada riset ini dengan menyajikan data pertanyaan secara keseluruhan dan memiliki hubungan melebihi t-tabel. Bisa diartikan bahwa data pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Berhubungan dengan berbagai tolak ukur variabel riset yang perhitungannya tetap atau tidak berubah. Dengan demikian apabila skor *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikategorikan reliabel, berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,909	Reliabel
Kompensasi	0,794	Reliabel
Kinerja	0,855	Reliabel

Dapat dijelaskan pada tabel tersebut variabel pelatihan dan kompensasi dinyatakan reliabel dengan skor *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,60.

3.3 Uji Normalitas

Dalam riset ini, uji statistik Kolmogorof-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau melebihi 0,05 digunakan dalam Uji Normalitas. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardize residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Dari hasil pengujian pada tabel 4 menunjukkan dalam model regresi di atas 0,05 bisa disajikan melalui percobaan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Oleh karena itu rumus dalam riset ini dikatakan normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

Metode enter yang artinya dapat diperhatikan pada Tolerance atau Variance Inflation Faktor (VIF) yang dipakai melalui percobaan multikolinearitas. Berikut tabelnya:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,368	2,719	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,368	2,719	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel 5 memperlihatkan model ini tidak ada pada multikolinearitas disebabkan oleh poin VIF ada di antara 1-10, capaian tolerance berada di atas 0,1 atau hampir mencapai 1 dan di bawah 0,10.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Spearman Rho memakai SPSS Series 23 pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan	0,630	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,395	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Hasil yang disajikan dalam tabel 6 bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05 dibuktikan oleh seluruh variabel bebas, sehingga bisa dikatakan bahwa tidak dijumpai problem heteroskedastisitas pada seluruh variabel bebas pada riset ini.

3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Sebuah riset dalam menemukan standar suatu variabel pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat melalui analisis regresi, maka dipakai persamaan regresi berganda yang memakai aplikasi SPSS versi 23. Berikut tabel perhitungannya:

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.679		3.250	.002
	X1 Pelatihan	.314	.044	.483	7.119	.000
	X2 Kompensasi	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 diatas, model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,207 + 0,314 X_1 + 0,558 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 2,207 dengan arah koefisien positif menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi pelatihan, diperoleh sebesar 0.314 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan membawa manfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi kompensasi, diperoleh sebesar 0,558 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui tingkat efek variabel bebas dan variabel terikat dapat diuji dengan memakai Uji F dan menghasilkan tingkat signifikansi 0,05. H1 tidak diterima jika $P < 0,05$, dan dapat diterima jika $P > 0,05$. Berikut data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.905	2	332.953	242.108	.000 ^b
	Residual	147.149	107	1.375		
	Total	813.055	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X

Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa persamaan 1 memperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu sebesar $242,108 > 3,08$ dan nilai signifikansi = $0,00 < \alpha = 0,05$.

2. Uji T

Masing-masing variabel bisa diketahui keterkaitan yang signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang ditelaah pada nilai signifikansi 0,05 dapat dilakukan melalui Uji T. H1 diterima jika $P < 0,05$, dan tidak diterima jika $P > 0,05$. Berikut tabelnya:

Tabel 9 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.679		3.250	.002
	X	.314	.044	.483	7.119	.000
	X2	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 9 dari pengoperasian SPSS, ditemukan capaian uji t untuk variabel pelatihan diketahui nilai t hitung (7,119) > ttabel (1,658) atau bisa diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Dapat diartikan bahwa H1 diterima dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel 9 dari hasil operasi SPSS, ditemukan hasil uji t untuk variabel kompensasi diketahui nilai thitung (6,968) > ttabel (1,658) atau bisa diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Dapat dikatakan H2 bisa diterima yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Data nilai beta yang mencapai nilai tertinggi adalah pelatihan = 0,483. Sehingga dapat dikatakan pelatihan memiliki pengaruh lebih besar daripada kompensasi pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah pelatihan.

3. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung ada ataupun tidaknya afiliasi linear antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat memakai analisis koefisien determinasi yang mempunyai untuk meyakinkan terdapat pengaruh dengan memakai software SPSS versi 23, diperoleh hasil analisis korelasi Pearson sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.816	1.173

a. Predictors: (Constant), X2, X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS output dari pengolahan data menggunakan program tersebut dapat diketahui keterkaitan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan kompensasi terhadap

variabel terikat kinerja pegawai secara simultan memiliki nilai sebesar 0,819 bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui sebesar 81,9%, ini bermakna bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi sebesar 81,9% sedangkan selebihnya 18,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4. KESIMPULAN

Riset ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Regresi linier berganda dipakai dalam menganalisis data ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hipotesis yang diajukan ada tiga, terdapat dua hipotesis yang diterima dan satu hipotesis ditolak. Berlandaskan hasil riset diperoleh kesimpulan antara lain:

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi pelatihan yang didapatkan sejumlah 0.314 dengan arah koefisien positif dan diperlihatkan dengan nilai thitung melebihi ttabel ($7,119 > 1,658$) maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika pelatihan yang dihadiahkan baik maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi kompensasi yang diperoleh sebesar 0.558 dengan arah koefisien positif dan dibuktikan dengan nilai thitung melebihi ttabel ($6,968 > 1,658$), maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika kompensasi yang dihadiahkan bagus maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
- c. Pelatihan kerja lebih dominan dibanding kompensasi pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai Beta (Standardized Coefficient) sebesar 0,483.

REFERENSI

- Bolung, R. V., Moniharapon, S. and Lumintang, G. G. (2018) 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. doi: 10.35794/emba.v6i3.20666.
- Mutholib, M. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja', *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), pp. 222–236. doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- Safitri, E. (2013) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(Nomor 4 Juli), pp. 1044–1054.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

by Riski Abpianur Np Riski1708

Submission date: 17-Aug-2021 04:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 1632409952

File name: Revisi_EYD_Naspub_Riski_Abpianur.docx (382.73K)

Word count: 2091

Character count: 13456

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

ORIGINALITY REPORT

22% SIMILARITY INDEX	20% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	5% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	idtesis.com Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
7	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
8	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%