

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

**SKRIPSI**

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**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**Riski Abpianur  
17111024310035**

Samarinda, 30 Juni 2021

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



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

NIDN. 1103048203

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

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 05/07/2021 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. M. M. Ahmad Wahyuddin, M.S)

Ketua

Program Studi Manajemen



(Prof. M. M. Ahmad Wahyuddin, M.S., 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**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 151 orang dengan pengambilan sampel 110 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung pelatihan yaitu 7,119 lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung kompensasi yaitu 6,968 lebih besar dari pada t-tabel yaitu 1,658 dengan tingkat 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.

**Kata kunci :** Kinerja Pegawai, Kompensasi, Pelatihan

## **ABSTRACT**

*This study aimed to find out the influence 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 study 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*

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do'a sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama', dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Prof. DR. H. Bambang Setiaji.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin, M.S.
3. Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Ihwan Susila, SE, M.Si, Ph.D.
4. Dosen Pembimbing, Bapak Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA.
5. Dosen Penguji, Ibu Vera Anitra, S.E., MM.

6. Teman- teman terbaik Deni Malik, Agus, Rizky Risandi, Muhammad Sukma Prasetya, Vira Amelia, Tanya Andina, Muhammad Rafli, Rindo F Simanungkalit, Andri Setianto, Yoga Prasetya, Dwi Febriani, dan rekan bimbingan pak Azhar: Muhammad Wahyu Satriyo, Sahrul Ihsan, La Deni, Sandra Septi.
7. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua saya Bapak Abdullah dan Ibu Norma, sepupu saya Muhammad Faris Alhafiz dan Muhammaf Aufa Alkautsar yang telah memberikan dukungan serta perhatian yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

*Billahittaufiq Wal Hidayah.*

*Wasalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.*

Samarinda, 2 Juli 2021



Riski Abpianur



## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN.....                       | ii             |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                       | iii            |
| PERNYATAAN ORISINALITAS .....                 | iv             |
| ABSTRAK .....                                 | v              |
| <i>ABSTRACT</i> .....                         | vi             |
| KATA PENGANTAR .....                          | vii            |
| DAFTAR ISI.....                               | ix             |
| DAFTAR GAMBAR .....                           | xi             |
| DAFTAR TABEL.....                             | xii            |
| BAB I.....                                    | 1              |
| PENDAHULUAN .....                             | 1              |
| A. Latar Belakang .....                       | 1              |
| B. Rumusan Masalah .....                      | 8              |
| C. Tujuan Penelitian.....                     | 8              |
| D. Manfaat Penelitian.....                    | 8              |
| BAB II.....                                   | 10             |
| TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....            | 10             |
| A. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....        | 10             |
| B. Teori dan Kajian Pustaka .....             | 16             |
| C. Kerangka Pemikiran .....                   | 31             |
| D. Perumusan Hipotesis .....                  | 32             |
| BAB III .....                                 | 35             |
| METODE PENELITIAN.....                        | 35             |
| A. Lokasi Penelitian .....                    | 35             |
| B. Jenis Penelitian .....                     | 35             |
| C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel ..... | 35             |
| D. Definisi Operasional.....                  | 37             |
| E. Jenis dan Sumber Data .....                | 38             |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....              | 39             |

|   |    |
|---|----|
| G. Teknik Analisis Data .....           | 40 |
| BAB IV .....                            | 44 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN .....              | 44 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian ..... | 44 |
| B. Deskripsi Data .....                 | 45 |
| C. Analisis Data .....                  | 49 |
| D. Pembahasan .....                     | 58 |
| BAB V .....                             | 60 |
| PENUTUP .....                           | 60 |
| A. Kesimpulan .....                     | 60 |
| B. Saran .....                          | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                    | 62 |
| LAMPIRAN .....                          | 65 |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....       | 35             |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas.....           | 55             |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas..... | 56             |

## DAFTAR TABEL

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                       | 15             |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional.....                       | 40             |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....                    | 48             |
| Tabel 4.2 Usia Responden.....                             | 49             |
| Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....                       | 50             |
| Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....       | 51             |
| Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....      | 51             |
| Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai..... | 52             |
| Tabel 4.7 Uji Validitas.....                              | 53             |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....                           | 54             |
| Tabel 4.9 Uji Normalitas.....                             | 54             |
| Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....                     | 57             |
| Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....                   | 57             |
| Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda.....               | 58             |
| Tabel 4.13 Uji F.....                                     | 59             |
| Tabel 4.14 Uji T.....                                     | 60             |
| Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....                     | 61             |

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu bangsa yang unggul mempunyai sumber daya manusia yang tangguh dan mampu membawa bangsa tersebut menuju kesuksesan serta menemukan nilai lebih di mata bangsa lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga atau suatu investasi besar yang akan jadi aspek utama yang menentukan suatu keberhasilan suatu negara maupun sebuah lembaga. Tata manajemen pegawai yang pas untuk suatu negara dan suatu organisasi akan jadi aspek utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Keberadaan sumber daya manusia saat ini salah satu upaya yang wajib dicapai oleh organisasi merupakan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Jika kinerja seorang pegawai optimal maka pegawai tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang produktif. Pada hakikatnya setiap tenaga kerja atau pegawai dalam menghandle pekerjaan yang diberikan kepada mereka harus mampu memberikan prospek yang mumpuni sehingga mereka dipercaya mampu dalam mengemban tugas tersebut.

Perhitungan antara rasio hasil kerja dengan tolak ukur yang ditentukan merupakan makna dari kapasitas kerja atau kinerja. Langkah resmi dan tidak resmi dalam mengukur kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh semua organisasi. Tujuannya adalah supaya pencapaian kerja oleh pegawai yang telah ditentukan di awal dapat diketahui oleh semua organisasi. Oleh karena itu, kinerja adalah

harapan strategis organisasi yang berkaitan erat dengan capaian proyek kerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang minim atau rendah dapat dipantau melalui evaluasi kinerja, sehingga kinerja pegawai tersebut dapat dioptimalkan.

Kapasitas produksi suatu organisasi secara totalitas dikatakan normal atau maju dapat dilihat dari jumlah pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Akan tetapi, kinerja pegawai suatu lembaga kerap mengalami perubahan baik itu pada kondisi produktivitas yang mengalami penyusutan maupun mengalami kenaikan atau eskalasi. Pegawai dapat memberikan partisipasi yang baik pada suatu organisasi apabila organisasi tersebut mau berupaya menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan yang terpenting adalah selalu berupaya memberikan motivasi terhadap semua pegawai sehingga pencapaian kinerja mereka berada pada kondisi yang produktif.

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.

Responsif setiap pegawai terhadap kewajiban yang diberikan oleh organisasi yang meliputi skema kinerja, teknik perluasan keterampilan, dan pelatihan, serta bagian orang itu sendiri seperti kapabilitas dan keahlian kerja merupakan representatif dari kinerja pegawai atau tenaga kerja.

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.

Terbentuknya suatu agenda pelatihan yang berdasarkan pada kepentingan dari organisasi merupakan bagian dari aspek yang dapat menumbuhkan kapasitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Cara organisasi merekrut pegawai yang berdasarkan pada kriteria khusus yang ditetapkan yang sesuai dengan kepentingan organisasi tersebut dapat dilakukan dengan metode pelatihan. 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.

Kualitas kerja pegawai dapat mengalami perkembangan dan sanggup memanifestasikan perannya dalam organisasi merupakan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi dalam penerapan agenda pelatihan. Selain itu, pengaplikasian program pelatihan ini dapat menumbuhkan taraf kinerja pegawai. Dalam melakukan suatu agenda *training* atau program pelatihan tentunya membutuhkan anggaran dan waktu. Namun, hal itu akan sebanding dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan tersebut yaitu pegawai mampu mengemban fungsinya dengan baik.

Melalui pelatihan maka pegawai mampu bekerja lebih mandiri tanpa harus menunggu perintah atas tugas yang harus diselesaikan, dapat memberikan peluang kepada pegawai dalam meluaskan ilmu dan kompetensi yang mereka miliki, bahkan dapat memberikan peluang dalam meningkatkan keahlian.

Selain pelatihan, kompensasi umumnya selalu dijadikan motif untuk pegawai buat bekerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia memiliki tujuan untuk memperoleh bayaran jasa. Dengan kata lain Imbalan yang dimaksud adalah balas jasa atau kompensasi. Dalam merekrut, menanggung, dan menjaga pegawai bagi keperluan badan usaha merupakan bagian yang penting pada kompensasi. Pemberian kompensasi untuk pegawai ialah kewajiban untuk organisasi yang wajib dibayar sama rata pada waktu yang ditentukan yang sesuai dengan kinerja. Kompensasi ialah kewajiban dalam bentuk keuangan seperti upah, bonus, imbalan dan dalam bentuk non keuangan seperti kelayakan libur, subsidi, ataupun *insurance*, yang keduanya merupakan hadiah atas pencapaian kerja dan wajib dipenuhi oleh badan usaha yang bersangkutan. Produktivitas suatu perusahaan dapat disebabkan oleh kepuasan pegawai karena telah memperoleh kompensasi berdasarkan haknya, kualitas ataupun kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut dapat dinilai baik oleh suatu lembaga.

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. kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena kompensasi menggambarkan kedudukan, akreditasi dan taraf pemuasan keinginan yang



dipegang oleh pegawai. Apabila kinerja pegawai mengalami progres yang produktif maka kompensasi yang diperoleh pegawai akan meningkat bahkan kedudukan pegawai dalam organisasi tersebut akan semakin naik. Pandangan pegawai terhadap imbalan jasa adalah kelayakan yang diperoleh pegawai dan harus dipenuhi oleh suatu badan usaha sehingga hal tersebut tidak membawa dampak buruk pada suatu badan usaha. Selain itu, agar tidak mendatangkan problem bagi perusahaan maka kompensasi haruslah dipenuhi berdasarkan waktu yang telah ditentukan, sehingga kinerja pegawai tidak melemah dan mereka tidak beranggapan bahwa haknya tidak dipedulikan.

Berdasarkan acuan tersebut, setiap badan usaha seharusnya memperhatikan perkembangan pegawainya seperti memberikan kompensasi sesuai kinerja mereka tanpa harus membeda-bedakan antar pegawai. Dengan animo yang diberikan kepada mereka maka dapat mengembangkan kinerja dan ketentraman pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara produktif. Perkembangan yang relevan bagi badan usaha dapat diperoleh melalui penataan sumber daya alam yang benar. Pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika kompensasi yang merupakan hak mereka dibayar sesuai jangka waktu yang ditentukan, sehingga nilai plus bagi badan usaha dapat dilihat pada kinerja pegawai.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur merupakan suatu lembaga pemerintahan yang saat ini berkedudukan di Jalan Kusuma Bangsa, Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, dimana lembaga ini ikut berperan dalam pembangunan nasional. Dalam era pembangunan yang semakin ketat Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur diharapkan dapat bersaing dengan

lembaga-lembaga pemerintahan lainnya, dimana dalam perannya Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang pengkajian dan pengembangan hasil sumber daya alam khususnya di perhutanan.

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 sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai dalam memajukan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan Dinas di Kalimantan timur, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia.

Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem prosedur baru yang mendorong setiap Instansi pemerintahan untuk melaksanakan pelatihan kepada para pegawai. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa wahana yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan instansi adalah melalui pelatihan yang berkesinambungan. Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu juga dengan adanya kompensasi yang diberikan instansi maka akan membuahkan hasil yang baik dari pekerjaan yang dilaksanakan. 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. Penilaian yang didapatkan oleh pegawai baik secara direk maupun nondirek, keuangan atau nonkeuangan yang merata demi meningkatkan kinerja pegawai merupakan makna dari Imbalan atau kompensasi.

Beberapa penelitian telah menguji pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diantaranya riset yang dilaksanakan oleh Yulianti (2015), Edy Kumara & Utama (2016), serta Dahmiri & Sakta (2014) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian Priyanto (2018), dan Silvia (2013) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Fauzi (2014), serta Leonardo & Andreani (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian Sunrowiyati & Huda (2019), serta Fakkarduudin (2017) yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.

Berdasarkan terjadinya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai . Tujuannya adalah untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memberikan hasil yang memadai dengan data yang relevan dengan kondisi saat ini di masa yang akan datang.

Berdasarkan berbagai fenomena dan penjelasan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengangkat judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN

## KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan di atas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah pelatihan kerja atau kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja atau kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademis dan pihak lain semoga dapat menjadi sumber pemikiran untuk melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pihak akademis dan untuk menambah wawasan yang semakin luas di bidang sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi yang diteliti dengan adanya penelitian ini dapat diharapkan dapat berguna dan menambah informasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan untuk memberikan masukan bagi instansi dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Raja (2016) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Surabaya Utara. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu pelatihan dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset Fatmawati, *et al.* (2019) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya yaitu pelatihan dan kompensasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba. Bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara relevan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba. Kompensasi adalah variabel kuat pengaruhnya terhadap kapasitas kerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Riset ini dilaksanakan oleh Rizki (2018) menguji tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu pelatihan dan kompensasi.

Hasil riset memaparkan variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Soegoto & Saleleng (2015) menguji tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya yaitu lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi. Hasil riset menunjukkan daerah kerja, dorongan, *training*, dan kompensasi baik bersamaan atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hendaknya pimpinan Dinas Pertanian melaksanakan pembaruan atau menentukan strategi mengenai peraturan kerja yang ditunjukkan pada eskalasi kinerja pegawai, melalui cara melihat pengaruh dari kawasan kerja, dorongan kerja, *training*, dan kompensasi selaku bagian yang memberi aspek terhadap kapasitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87

dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, *et al.* (2014) meneliti tentang *impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of pakistan)*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *compensation*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Dibuktikan dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki positif yang lemah atau sedang hubungan satu sama lain. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak signifikan dan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013) menguji tentang *effects of training on employee performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *training*. Hasil penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dari pengumpulan data diadopsi menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 pertanyaan yang didistribusikan kepada 120 responden. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kadir, *et al.* (2019) menguji tentang *the effect of compensation and benefits towards employee performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel



independennya yaitu *compensation*. Hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja tingkat dosen berada pada tingkat menengah dan tinggi. Selain itu, ada korelasi positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dan manfaat juga memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anthonia, *et al.* (2019) menguji tentang *compensation management and employee performance in nigeria*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *compensation*. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian survei deskriptif. Penelitian dilakukan di Negara Bagian Anambra. Populasi penelitian terdiri dari 257 publik sekolah menengah di Negara Bagian Anambra. Ukuran sampel untuk penelitian terdiri dari 257 employees yang ditarik dari populasi penelitian. Sampel terdiri dari seluruh populasi. Instrumen untuk data koleksi adalah kuesioner terstruktur. Validitas konten wajah instrumen adalah karyawan. Instrumen ini diuji coba pada sampel perwakilan dari 20 karyawan yang dipilih secara acak Negara Bagian Anambra. Hasil penelitian ditemukan bahwa manajemen kompensasi memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jean, *et al.* (2017) menguji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mombasa Cement Limited. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu kompensasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tunjangan ketenagakerjaan seperti tunjangan, insentif, dan bonus memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada paragraf sebelumnya yang ada keterkaitannya dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti   | Judul   | Hasil Penelitian  |
|----|--|---|---|
| 1  | Ervin Maratur Lumban Raja (2016)                   | Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara                                  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 2  | Ika Fatmawati, Moh. Aris Pasigai, Nasrullah (2019) | Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba | Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba. Kompensasi merupakan variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba   |
| 3  | Eky Nikmatul Rizki (2018)                          | Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang                                 | Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                               |
| 4  | Max Saleleng, Agus Supandi Soegoto (2015)          | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan   | Lingkungan Kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sebaiknya pimpinan Dinas Pertanian melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai, |

- dengan cara memperhatikan pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kompensasi sebagai elemen yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai.
- 5 Opan Arif Udin (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) Hasil penelitian diperoleh Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
  - 6 Muhammad Ramzan, MBA, Hafiz M. Kashif Zubair, MBA Ghazanfar Ali, MBA Muhammad Arslan, MBA (2014) *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)* Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
  - 7 Aidah Nassazi (2013) *Effects of Training on Employee Performance* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas pada kinerja karyawan.
  - 8 Adibah Abdul Kadir, Adnan Ali Hassan Humaid AlHosani, Fadillah Ismail, Norseha Sehan (2019) *The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance* Hasil penelitian positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi dan manfaat juga memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.
  - 9 Onuorah Anthonia. N Okeke, M.N Ibekwe Anthony Ikechukwu *Compensation Management and Employee Performance in Nigeria* Hasil penelitian ini penelitian manajemen kompensasi memiliki efek signifikan pada karyawan.

|        |  |   |              |  |
|--------|--|---|--------------|--|
| (2019) |  |   |              |  |
| 10     | Kimani N. Jean, Thomas Katua Ngui, Arasa Robert (2017) | <i>Effect Compensation Strategies Employee Performance Mombasa Cement Limited</i> | <i>Of On</i> | Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |

## B. Teori dan Kajian Pustaka

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Bolung, *et. al* (2018) 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. 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.

Menurut Sunrowiyati & Huda (2019) sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu dalam perusahaan secara efektif dan efisien serta dapat digunakan sehingga tercapai tujuan bersama antara perusahaan dan karyawan menjadi maksimal.

## **1. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah keadaan suatu badan usaha mengenai taraf perolehan yang dihasilkan pada jangka waktu yang ditetapkan disesuaikan dengan rencana atau rancangan badan usaha yang telah dibuat sebelumnya sehingga dapat dievaluasi akibat baik dan buruk dari suatu strategi dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan usaha.

Menurut Juliningrum & Sudiro (2013) Kinerja adalah prestasi kerja dari seorang pegawai, sedangkan penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan dengan tepat, cepat, dan berkualitas sesuai dengan ketentuan yang telah ada.

Safitri (2013) mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode waktu tertentu.

Putra, *et. al.*, (2012), mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan menurut kriteria tertentu, dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor kinerja.

## **b. Arti Penting Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah bagian dari beberapa deretan tugas tata usaha SDM. Sesudah pegawai direkrut sebagai kandidat pegawai, kemudian dilakukan pemilahan antara pegawai yang bisa langsung menerima tugas atau kewajiban dan pegawai masuk ke dalam klasifikasi pelatihan sebelum masuk ke tugas yang lebih formal. Kedua kategori tersebut tentunya sikap dan capaian kerjanya akan selalu dievaluasi.

Evaluasi atau penilaian kinerja pegawai sangat berguna dilakukan karena tidak hanya untuk keperluan bagi organisasi saja melainkan untuk pegawai tersebut. Bagi organisasi, total keuntungan yang didapatkan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan pada totalitas kinerja pegawai. Selain itu, kinerja berperan dalam menetapkan hukuman yang ditujukan kepada pegawai yang malas-malasan atau untuk menunjukkan kuantitas kompensasi yang diperoleh pegawai.

Menurut Mutholib (2019) Penilaian kinerja merupakan aktualisasi kerja seseorang yang selalu dipantau oleh suatu lembaga. Dalam jangka waktu yang telah ditetapkan akan dilakukan evaluasi terkait peran pegawai terhadap badan usaha.

## **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

#### 1) Kemampuan dan keahlian

Apabila skill pegawai mumpuni maka setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan optimal. Namun, apabila skill pegawai masih di bawah rata-rata kriteria yang ditetapkan perusahaan, tentunya setiap tugas yang diemban akan sulit diselesaikan. Hal tersebut berakibat pada pencapaian hasil kerja yang negatif atau buruk.

#### 2) Pengetahuan

Capaian kerja setiap orang yang positif diperoleh melalui kemahiran terkait profesi dengan benar, begitupun kebalikannya. Bermakna bahwa profesi akan melancarkan setiap orang dalam melaksanakan tugasnya melalui kemahiran yang dimilikinya. Akan tetapi, profesi akan menyulitkan tugasnya dalam melaksanakan tugas apabila kemahiran yang mereka miliki rendah.

#### 3) Rancangan kerja

Maknanya adalah pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan mudah dan lancar apabila pekerjaan tersebut disiapkan secara matang. Akan tetapi, pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan mudah dan lancar berarti rencana tersebut tidak disiapkan secara matang.

#### 4) Kepribadian

Bermakna bahwa sikap setiap orang sangat mempengaruhi kinerja. Apabila sikap seseorang baik maka mereka akan bekerja lebih keras penuh tanggungjawab untuk menyelesaikan tugasnya. Namun, apabila sikap seseorang buruk maka mereka tidak akan memiliki rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

#### 5) Motivasi kerja

Keinginan dalam melaksanakan suatu profesi adalah makna dari motivasi kerja. Apabila keinginan seseorang dalam bekerja minim, maka pekerjaannya tidak akan selesai dengan baik. Namun apabila keinginan seseorang dalam bekerja sangat besar, maka hasil pekerjaannya akan baik pula.

#### 6) Kepemimpinan

Bermakna bahwa kepemimpinan diidentikkan dengan cara pemimpin dalam mengurus, memelihara, dan menyuruh anak buahnya dalam menggarap kewajiban yang diperolehnya. Apabila direksi mampu menciptakan suasana damai, tenang, dan menyenangkan dalam bekerja maka pegawai akan merasa nyaman dan senang hati dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya. Namun, apabila direksinya bersikap arogan maka kinerja pegawai akan mengalami penyusutan.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Tindakan direksi dalam menghadapi dan menyuruh anak buahnya. Tindakan direksi yang mampu mengayomi dan memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada karyawannya akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut.

#### 8) Budaya organisasi

Bermakna aturan-aturan yang dibentuk dan dijalankan oleh suatu lembaga atau badan usaha. Aturan-aturan tersebut dijadikan sebagai acuan dalam melakukan tindakan di dalam suatu badan usaha. Ketaatan mereka terhadap aturan yang dibentuk akan mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu lembaga.



#### 9) Kepuasan kerja

Bermakna suasana harmonis yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai tersebut..

#### 10) Lingkungan kerja

Bermakna kawasan atau area tempat kerja. Apabila area kerja menciptakan suasana yang damai dan tenteram maka produktivitas kerja pegawai akan lebih optimal karena tidak mengalami gangguan dalam bekerja. .

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai terhadap badan usaha tempat mereka bekerja. Apabila pegawai memiliki sikap setia pada perusahaan tempatnya bekerja maka bagaimanapun kondisi perusahaan tersebut mereka akan tetap mengerjakan kewajibannya dengan bersungguh-sungguh dan penuh dengan rasa tanggungjawab.

#### 12) Komitmen

Bermakna keterikatan pegawai terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Keterikatan ini terbentuk melalui suatu akad perjanjian terkait kontrak kerja yang disepakati sebelumnya. Sehingga pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik dan optimal.

#### 13) Disiplin kerja

Bermakna ketaatan pegawai terhadap aturan yang telah dibentuk oleh perusahaan. Dengan berpedoman pada peraturan pada perusahaan tersebut berarti pegawai melaksanakan tugasnya penuh dengan tanggungjawab.

#### **d. Indikator Kinerja**

Tolak ukur profesi wajib ditakar dan dimengerti dengan jelas yang bertujuan untuk meringankan. Menurut Mathis & Jackson (2006) indikator kinerja pegawai adalah:

##### 1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

##### 2) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

##### 3) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

##### 4) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan berguna dalam pembentukan kedudukan jabatan pegawai jangka panjang pada suatu badan usaha dalam mengemban tugas yang lebih luas dimasa mendatang. *Utilitas* agenda tersebut tidak hanya berdasarkan kepentingan lembaga, namun juga akan dirasakan faedahnya oleh pegawai itu. Melalui pelatihan yang dilalui oleh pegawai, maka hal itu merupakan modal bagi badan usaha karena akan menciptakan pegawai-pegawai yang terampil dan produktif.

Menurut Mutholib (2019) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Menurut Rizki (2018) pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan sebuah perusahaan bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif ,efisien dan profesional.

Menurut Yulianti (2015) pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai.

## **b. Tujuan Pelatihan**

Kasmir (2016) memaparkan harapan badan usaha dalam membentuk agenda pelatihan supaya pegawai memperoleh:

### 1) Memperluas keahlian

Keahlian pegawai mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, sikap pegawai dalam bekerja akan menjadi lebih sigap dan siap melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh direksi.

### 2) Mempertajam kompetensi pegawai

Kompetensi pegawai akan menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan.

### 3) Menambah kapabilitas

Dengan bertambahnya kapabilitas pegawai maka tugas akan mudah diselesaikan dengan benar.

### 4) Menambah sikap sadar

Kesadaran pegawai akan terbuka apabila mereka ikut serta dalam agenda pelatihan ini.

### 5) Menambah kepatuhan

Pegawai akan lebih patuh terhadap peraturan suatu badan usaha sesudah melaksanakan pelatihan.

### 6) Menambah keyakinan diri

Bertambahnya keyakinan pada diri pegawai akan memicu pada bertambahnya kapasitas dalam bekerja.

7) Sikap peduli perusahaan

Apabila pegawai bersikap peduli terhadap badan usaha tempat mereka bekerja maka pegawai sangat memiliki keinginan untuk memajukan perusahaan tersebut.

8) Keinginan untuk bekerja

Keinginan pegawai untuk bekerja menjadi lebih meningkat melalui pelatihan ini.

9) Menaikkan kesetiaan

Melalui pelatihan ini maka komitmen pegawai terhadap badan usaha semakin bertambah.

10) Memahami kawasan atau area kerja

Melalui pelatihan ini maka pegawai akan mudah dalam menyesuaikan diri terhadap area baru tempat mereka bekerja.

11) Memahami kebiasaan badan usaha

Melalui pelatihan ini pegawai mengetahui tugas-tugas yang harus diselesaikan.

12) Menciptakan tim kerja

Melalui pelatihan ini sikap saling peduli akan tumbuh diantara pegawai-pegawainya.

**c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Kasmir (2016) memaparkan aspek yang mempengaruhi pelatihan, meliputi:

1) Anggota pelatihan

2) Pembimbing

3) Pelajaran pelatihan

- 4) Tempat pelatihan
- 5) Area kawasan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan

#### **d. Indikator Pelatihan**

Mangkunegara (2011), memaparkan bahwa parameter dalam pelatihan ada 3, meliputi:

##### 1) Widyaswara

Widyaswara bermakna pembimbing atau pelatih biasanya mengarah pada keterampilan, oleh karena itu widyaiswara yang ditetapkan:

- a) Memiliki kemampuan dalam menyampaikan bahan pelajaran berdasarkan jurusannya.
- b) Latar belakang pendidikan wiyaswara haruslah jelas supaya dalam menyampaikan bahan pelajaran sesuai dengan kriteria yang ditetntukan.

##### 2) Akseptor

Akseptor wajib di preferensi dengan klasifikasi:

- a) Memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai akseptor.
- b) Dalam proses pelatihan akseptor ditekankan mempunyai motivasi yang kuat.

##### 3) Bahan Pelajaran

Bahan pelajaran berfokus pada pengembangan SDM agar tercapainya tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya, kriteria bahan pelajaran wajib:

- a) Bahan pelajaran berdasarkan pada keadaan saat ini.
- b) Bahan pelajaran dipaparkan tidak sulit dimengerti.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Taraf kesenangan kerja, dukungan atau dorongan kerja, serta capaian kerja dipengaruhi oleh imbalan dibayarkan kepada pegawai. Pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat disebabkan oleh imbalan yang diberikan oleh badan usaha benar dan sesuai kinerjanya.

Menurut Mukti & Adawiyah (2019) kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai karena sudah melaksanakan aktivitas kerja. Kompensasi diperoleh dalam bentuk keuangan seperti gaji utama: gaji, upah, dan sebagainya..

Menurut Rizki (2018) kompensasi adalah segala sesuatu (imbalan) yang diberikan oleh perusahaan untuk para pegawai sebagai balas jasa karyawan yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Jufrizen (2017) kompensasi merupakan bayaran yang diberikan kepada pegawai karena telah melakukan aktivitas kerja. Dengan kompensasi yang diperoleh pegawai maka dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarganya.

Menurut Haryani, *et al.* (2015) kompensasi merupakan bayaran yang diperoleh karena sudah berperan dalam menyelesaikan tugas pada suatu badan usaha.

#### **b. Arti Penting Kompensasi**

Menurut Poluakan, *et al.* (2019) cara suatu badan usaha mengikat pegawainya yaitu dengan memberikan kompensasi yang besar, sehingga badan usaha dapat menggunakan kemampuan pegawai tersebut sebaik mungkin.

Alasannya adalah imbalan yang diperoleh oleh pegawai merupakan asal pendapatan mereka dan wangsanya. Selain itu, kompensasi diestimasi ke dalam kedudukan seseorang bagi pegawai. Tolak ukur kehidupan bagi tuan dan badan usaha diakibatkan oleh taraf pendapatan. Aspek esensial *staffing* adalah imbalan. Estimasi dalam menetapkan kompensasi pegawai sebagian besar dikaitkan dengan kebijakan *staffing*. Taraf kedudukan, taraf edukasi, dan waktu kerja pegawai erat hubungannya dengan taraf kuantitas kompensasi pegawai. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi pegawai harus melalui pertimbangan evaluasi kualitas, kemampuan pegawai, taraf edukasi, kedudukan dan waktu kerja pegawai. Taraf kesenangan kerja, dukungan, dan capaian kerja dipengaruhi oleh imbalan yang diperoleh pegawai. Pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh semangat apabila bonus atau bayaran yang ditetapkan badan usaha berdasarkan pada taraf kebutuhan hidup pegawai. Alasannya adalah apabila keperluan pegawai dan keluarganya terwujud maka akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja pegawai.

### **c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Hasibuan (2016) memaparkan bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap jumlah kompensasi, sebagai berikut:

#### 1) Pencari dan lowongan kerja pegawai

Kompensasi rendah apabila yang melamar kerja melebihi lapangan kerja. Namun, kompensasi tinggi apabila yang melamar kerja tidak melebihi lapangan kerja.



2) Kapabilitas badan usaha

Taraf kompensasi akan tinggi jika kapabilitas badan usaha mampu untuk menggaji pegawai. Namun, taraf kompensasi rendah jika kapabilitas badan usaha tidak mampu menggaji pegawai.

kompensasi relatif kecil.

3) Lembaga pegawai

Kompensasi akan maksimal jika lembaga pegawainya energi. Namun, kompensasi akan semakin minim jika lembaga pegawainya tidak energik.

4) Daya produksi pegawai

Kompensasi tinggi apabila daya produksi pegawai tinggi. Namun, imbalan rendah jika daya produksi pegawai rendah.

5) Pemerintah dengan undang-undang keppres

Gaji UMR telah diatur oleh pemerintah yang termuat dalam UU dan Keppres dengan tujuan supaya badan usaha tidak bersikap semaunya dalam memberikan imbalan atau gaji kepada pegawai.

6) Biaya hidup/*cost of living*

Imbalan gaji akan tinggi jika biaya kehidupan di kawasan tersebut tinggi. Namun imbalan gaji akan rendah apabila biaya kehidupan di kawasan tersebut juga rendah.

7) Kedudukan pegawai

Kompensasi yang diperoleh pegawai akan besar apabila kedudukan pegawai dalam perusahaan tersebut tinggi. Namun, kompensasi akan rendah apabila kedudukan pegawai dalam perusahaan tersebut juga rendah.

8) Edukasi dan kemahiran kerja

Kompensasi tinggi apabila edukasi dan keahlian kerjanya mencapai taraf yang lebih tinggi. Namun kompensasi rendah apabila edukasi dan keahlian kerjanya mencapai taraf yang lebih rendah.

9) Keadaan ekonomi negara

Kompensasi tinggi apabila keadaan ekonomi negara mengalami perkembangan. Namun, kompensasi rendah apabila keadaan ekonomi negara tidak mengalami perkembangan.

10) Macam dan ciri pekerjaan

Kompensasi tinggi apabila macam dan ciri pekerjaannya memiliki keupayaan yang besar. Namun, kompensasi rendah apabila macam dan ciri pekerjaannya memiliki keupayaan yang minim.

**d. Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kontrak kerja.
- 2) Kesenangan Kerja
- 3) Fasilitas memadai
- 4) Dorongan atau kemauan
- 5) Produktivitas pegawai
- 6) Taat peraturan
- 7) Faktor pekerja

### e. Indikator Kompensasi

Dalam memberikan kompensasi terhadap pegawai memiliki golongan yang tidak sama. Hasibuan (2012) menjelaskan parameter imbalan, sebagai berikut:

#### 1) Balas jasa

Balas jasa berupa upah dan gaji. Upah diklasifikan ke dalam pembayaran seperti pegawai produksi yang dibayar setiap jam. Namun gaji bayarannya dilakukan per minggu, bulan, dan tahun.

#### 2) Insentif

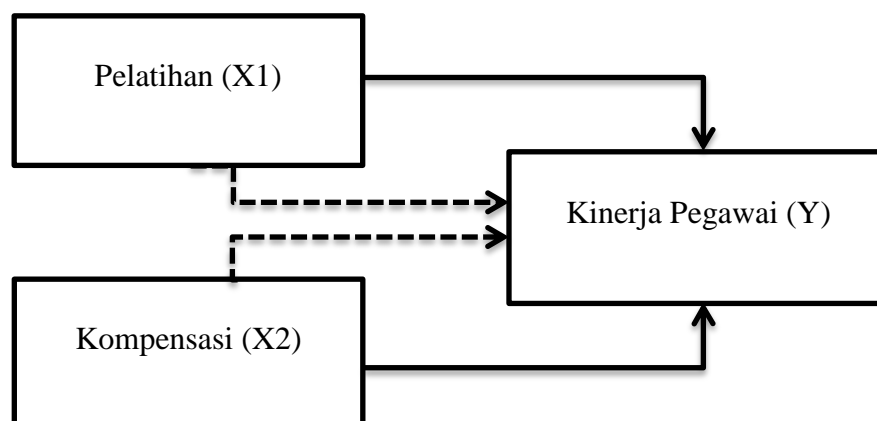
Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar dari gaji yang diberikan.

#### 3) Subsidi/tunjangan

Contoh-contoh tunjangan seperti *life insurance*, *refreshing*, dan sebagainya

### C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yang akan diteliti yakni kinerja pegawai dengan indikator (Y), pelatihan (X1), kompensasi (X2) kerangka pemikiran dapat digambarkan secara sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

———— : Pengaruh variabel secara parsial

----- : Diduga variabel dominan

#### **D. Perumusan Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Riset yang dikerjakan Yulianti (2015) terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Regresi linier sederhana dengan asistensi software statistik SPSS versi 16 merupakan alat yang dipakai dalam menganalisis riset ini. Sampling berjumlah 50 orang pegawai Grand Fatma Hotel di Tenggarong yang tergolong sampling jenuh merupakan cara perolehan sampel pada riset ini. Metode kuantitatif yang dipakai pada riset ini dengan pendekatan asosiatif dalam melihat pengaruh antara variabel-variabel yang ditentukan. Dokumen, angket, dan interview merupakan cara dalam menghimpun data pada riset ini. Hipotesis pada riset ini yaitu ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hasil riset memperlihatkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Riset yang dikerjakan oleh Dahmiri & Sakta (2014) menelaah terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan, sampel penelitian ini sebanyak 42 orang dari 74 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data lapangan selanjutnya diolah dengan menggunakan perangkat komputer SPSS 17. Serta analisis regresi untuk

membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi  $r$  square sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X).

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Global Media. Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bolung, *et al.* (2018) meneliti tentang pengaruh 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 disebarakan 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.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

### **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2013) meneliti tentang pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan deretan pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti. Pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS 19.0 melalui uji regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pihak dinas kesehatan kabupaten dharmasraya kedepannya harus lebih meningkatkan mutu pelatihan yang diberikan kepada para pegawai agar pelatihan yang mereka ikuti berpengaruh dalam peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing- masing.

H3: Diduga bahwa kompensasi adalah variabel dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur yang beralamatkan di Jalan Kusuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Samarinda, Kalimantan Timur.

### **B. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini peneliti menggunakan angket/kuesioner sebagai metode pengumpulan data pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

### **C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 pegawai PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang peneliti ambil

dalam penelitian ini *adalah Simple Random Sampling, Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini juga diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Penentuan sampel menurut Sugiyono (2012), dapat dihitung menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi yang diketahui

E = Tingkat kesalahan Sampel (*Sampling error*), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 151 orang dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

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

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

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

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 110 orang.



#### D. Definisi Operasional

Pemaparan dari setiap variabel yang dipakai dalam riset terhadap parameter-parameter yang mengkonstruksinya adalah arti dari operasional variabel dalam riset ini. Berikut ini parameter-parameter yang ada pada riset ini, meliputi:

Variabel independen menurut Sugiyono (2016) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas merupakan fenomena-fenomena pada riset yang tidak terikat dan tidak terpaud dengan hal lainnya. Pada riset ini yang termuat ke dalam variabel tidak terikat adalah *training*/pelatihan (X1) dan kompensasi (X2).
2. Variabel independen merupakan fenomena-fenomena yang posisinya berhubungan dengan hal yang mengakibatkan. Namun, dalam riset ini variabel independen yaitu kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

| No. | Variabel        | Definisi  | Indikator   | Kode              | Skala                  |
|-----|-----------------|---|---|-------------------|------------------------|
| 1   | Pelatihan Kerja | Suatu sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi, guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan | Instruktur<br>Peserta<br>Materi<br>(Mangkunegara, 2011) | PK1<br>PK2<br>PK3 | Skala<br>likert<br>5-1 |

---

|   |                 |  |  |                          |                  |
|---|-----------------|--|--|--------------------------|------------------|
|   |                 | yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Safitri, 2013).   |  |                          |                  |
| 2 | Kompensasi      | Seluruh pendapatan yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan selaku imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Bolung, <i>et al.</i> 2018). | Upah dan Gaji Intensif Tunjangan (Hasibuan, 2012)                                      | KK1<br>KK2<br>KK3        | Skala likert 5-1 |
| 3 | Kinerja Pegawai | Hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode waktu tertentu (Putra, <i>et al.</i> 2012).               | Kualitas<br>Kehandalan<br>Kehadiran<br>Kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006) | KP1<br>KP2<br>KP3<br>KP4 | Skala likert 5-1 |

---

#### E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang berupa angka dan dapat diolah dengan menggunakan perhitungan statistik. Sumber data dari penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/ angket. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan dalam setiap penelitian, karena dalam menentukan teknik pengumpulan data tidak boleh dilakukan sembarangan, agar data yang diperoleh dapat digunakan, efisien, dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki hasil data yang akurat untuk sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan), dan *kuesioner* (angket), dan gabungan ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti pada penelitian ini adalah dengan teknik *kuesioner*. Angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan angket atau *kuesioner* yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2013) responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Agar responden tidak kesulitan dalam memberikan jawaban maka *kuesioner* yang disebarkan akan disiapkan alternatif jawaban. Penentuan skor yang digunakan adalah *Skala Likert* sebagai berikut :

Skala 5 = sangat setuju (SS)

Skala 4 = setuju (S)

Skala 3 = cukup (C)

Skala 2 = tidak setuju (TS)

Skala 1 = sangat tidak setuju (STS)

## G. Teknik Analisis Data

Dari sebagian telaah yang dipakai dalam riset ini yang berdasarkan pada tujuan, meliputi:

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Untuk mencoba dugaan terkait pengaruh antar variabel secara parsial merupakan tujuan dari analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk menelaah pengaruh antara variabel independen (X) yaitu training/pelatihan (X1), dan imbalan/kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Model riset yang dipakai yaitu:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

e = Error

### 2. Uji instrumen

Untuk mengukur instrumen yang dipakai apakah mempunyai kepastian dan bisa diteruskan menjadi instrumen dalam riset ini. Instrumen riset wajib melengkapi standar validitas dan realibilitas agar dapat dipakai dalam suatu riset.

#### a. Uji Validitas

Sugiyono (2013) menyampaikan bahwa hubungan antara skor kontruk atau variabel dapat dilakukan dengan cara mengukur validitas. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yang pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan statistik dengan menggunakan SPSS.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan ketepatan suatu alat pengukur didalam mengukur fakta yang sama. Reabilitas merupakan sebuah bentukan yang umum dari masing-masing indikator dengan mengidikasikan variabel yang konsisten. Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan statistik dengan menggunakan SPSS.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu

pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas.

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila t hitung  $<$  t tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi- variabel independen.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur**

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Kalimantan Timur No. 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kehutanan yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

#### **2. Visi**

Mewujudkan pembangunan kehutanan terpadu dan berkelanjutan berprespektif perubahan iklim untuk kesejahteraan masyarakat di Kalimantan Timur.

#### **3. Misi**

Untuk dapat mewujudkan visi pembangunan kehutanan Kalimantan Timur tersebut di atas, maka misi dan tujuan masing-masing misi, ditetapkan sebagai berikut:

- a. Optimalisasi tata hutan dan pemanfaatan kawasan hutan.
- b. Meningkatkan perlindungan dan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya.
- c. Meningkatkan pengelolaan daerah aliran sungai dan rehabilitasi hutan dan lahan dalam rangka meningkatkan persediaan karbon hutan.
- d. Meningkatkan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat didalam dan atau



sekitar kawasan hutan.

#### 4. Gambaran Umum

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur beralamat Jalan Kusuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, jam kerja Senin – Jumat pukul 08.00 – 15.00. Nomer Telpon (0541) 741963, Fax 0541-736003 Email dishut.kaltim@gmail.com, Website: <https://dishut.kaltimprog.go.id>.

#### B. Deskripsi Data

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:

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada riset ini jenis kelamin digolongkan ke dalam 2 klasifikasi yaitu pria dan wanita. Tabel 4.1 dibawah menunjukkan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------|------------------|----------------|
| 1  | Laki-Laki     | 80               | 72,7           |
| 2  | Perempuan     | 30               | 27,3           |
|    | Jumlah        | 110              | 100            |

Tabel tersebut menjelaskan klasifikasi responden berdasarkan pada jenis kelamin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pria mengguli sejumlah 80 orang atau 72,7% dan wanita berjumlah 30 orang atau 27,3%, yang dihitung dari jumlah sampel dalam riset ini yang berjumlah 110 orang.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Hal ini dapat diuraikan sampel terkait umur responden dalam riset ini. Pada Tabel 4.2 di bawah menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan umur, sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

| No | Usia   | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|--------|------------------|----------------|
| 1  | <27    | 32               | 29,1           |
| 2  | 28-36  | 39               | 35,5           |
| 3  | 37-44  | 29               | 26,4           |
| 4  | >45    | 10               | 9,4            |
|    | Jumlah | 110              | 100            |

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, yakni persepsi terkait umur responden. Sehingga dapat dipaparkan pada riset ini dari 110 responden diungguli oleh umur antara 28 sampai 36 tahun dengan jumlah persentase 35,5% dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sebagian besar pekerja yang mempunyai umur antara 28 sampai 36 tahun bekerja di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Menjelaskan terkait ilmu dan kapabilitas pemikiran yang dialami oleh responden. Dengan demikian, pada riset ini pendidikan responden bisa digolongkan ke dalam 5 jenjang, meliputi SMP, SMA, Diploma, S1, dan S2. Uraian biografi responden berdasarkan pada kelas sekolah disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Pendidikan Responden**

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1  | SMP                | 1                | 0,9        |
| 2  | SMA                | 26               | 23,6       |
| 3  | Diploma            | 12               | 10,9       |
| 4  | Sarjana (S1)       | 64               | 58,2       |
| 5  | Magister (S2)      | 7                | 6,4        |
|    | Jumlah             | 110              | 100        |

Tabel tersebut menunjukkan rata-rata responden memiliki pendidikan sekolah Sarjana dengan persentase 58,2% dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Dengan demikian, diperoleh makna bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh Sarjana.

#### 4. Distribusi Jawaban Responden

##### a. Pelatihan

**Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Pelatihan**

| No | Pertanyaan | STS |     | TS |     | C  |      | S  |      | SS |      | Total |     |
|----|------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
|    |            | F   | %   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F     | %   |
| 1  | P1         | 3   | 2,7 | 2  | 1,8 | 17 | 15,5 | 63 | 57,3 | 25 | 22,7 | 110   | 100 |
| 2  | P2         | 2   | 1,8 | 3  | 2,7 | 14 | 12,7 | 65 | 59,1 | 25 | 23,6 | 110   | 100 |
| 3  | P3         | 3   | 2,7 | 2  | 1,8 | 15 | 13,6 | 53 | 48,2 | 37 | 33,6 | 110   | 100 |
| 4  | P4         | 2   | 1,8 | 4  | 3,6 | 5  | 4,5  | 57 | 51,8 | 42 | 38,2 | 110   | 100 |
| 5  | P5         | 2   | 1,8 | 2  | 1,8 | 10 | 9,1  | 50 | 45,5 | 46 | 41,8 | 110   | 100 |
| 6  | P6         | 2   | 1,8 | 4  | 3,6 | 13 | 11,8 | 56 | 50,9 | 35 | 31,8 | 110   | 100 |

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa variabel pelatihan pernyataan kelima tentang materi pelatihan yang saya dapatkan banyak menambahkan pengetahuan memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yakni sebesar 41,8% dengan responden 46 pegawai.

##### b. Kompensasi

**Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

| No | Pertanyaan | STS |     | TS |     | C  |      | S  |      | SS |      | Total |     |
|----|------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
|    |            | F   | %   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F     | %   |
| 1  | P1         | 3   | 2,7 | 2  | 1,8 | 13 | 11,8 | 42 | 38,5 | 50 | 45,5 | 110   | 100 |
| 2  | P2         | 2   | 1,8 | 8  | 7,3 | 25 | 22,7 | 52 | 47,3 | 23 | 20,9 | 110   | 100 |
| 3  | P3         | 4   | 3,6 | -  | -   | 7  | 6,4  | 35 | 31,8 | 64 | 58,2 | 110   | 100 |

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa variabel kompensasi pernyataan ketiga tentang kantor memberikan tunjangan kepada pegawainya seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan kepada saya memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yakni sebesar 58,2% dengan responden 64 pegawai.

## c. Kinerja Pegawai

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai**

| No | Pertanyaan | STS |     | TS |     | C  |      | S  |      | SS |      | Total |     |
|----|------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
|    |            | F   | %   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F     | %   |
| 1  | P1         | 2   | 1,8 | 2  | 1,8 | 8  | 7,3  | 66 | 60   | 32 | 29,1 | 110   | 100 |
| 2  | P2         | 2   | 1,8 | 2  | 1,8 | 15 | 13,6 | 53 | 48,2 | 38 | 34,5 | 110   | 100 |
| 3  | P3         | 3   | 2,7 | -  | -   | 7  | 6,4  | 50 | 45,5 | 50 | 45,5 | 110   | 100 |
| 4  | P4         | 2   | 1,8 | 2  | 1,8 | 9  | 8,2  | 47 | 42,7 | 50 | 45,5 | 110   | 100 |

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel kinerja pegawai pernyataan ketiga dan keempat tentang saya mampu hadir tepat waktu dalam bekerja dan kerja sama yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yakni sebesar 45,5% dengan responden 50 pegawai.

**C. Analisis Data****1. Uji Validitas**

Kesahan respon dari responden dalam kuesioner dapat diketahui melalui Uji Validitas, yang mana pengecekan validitas dikerjakan dengan menghubungkan data *question* dengan score secara keseluruhan.

Setiap butir *question* valid, point di nilai hitung bisa diperhatikan pada kolom correkte data secara keseluruhan correlation diseminasi kuisisioner tersendiri dalam uji validitas dan uji reliabilitas diberikan kepada 110 orang, nilai rtabel dari  $n - 2$  ( $110 - 2$ ), nilai rtabel dengan ketentuan  $df = \text{jumlah kasus} - 1$  dan tingkat signifikan berjumlah 0,187. Uraian tersebut diperoleh dengan penetapan kesahan jawaban responden terhadap kuesioner.

Riset ini memakai alat telaah berbentuk aplikasi SPSS 23. Hasil uji validitas bisa diperhatikan pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.7 Uji Validitas**

| Variabel           | No Item<br>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<br>Pegawai | Q1                    | 0,898    | 0,187   | Valid      |
|                    | Q2                    | 0,833    |         | Valid      |
|                    | Q3                    | 0,808    |         | Valid      |
|                    | Q4                    | 0,807    |         | Valid      |

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Perhitungan variabel pada riset ini dengan menyajikan data pertanyaan secara keseluruhan dan memiliki hubungan lebih besar dari t-tabel. Dapat dikatakan bahwa data pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

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 4.8 Uji Reliabilitas**

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

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

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

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pada riset ini secara signifikan diharapkan model suatu regresi tidak melenceng dari pandangan yang mendasari suatu regresi terkait normalitas dan multikolinearitas.

#### a. Uji Normalitas

Taraf signifikan 5% atau di atas 0,05. Penelitian ini dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan normal apabila  $P > 0.05$ . berikut hasilnya:

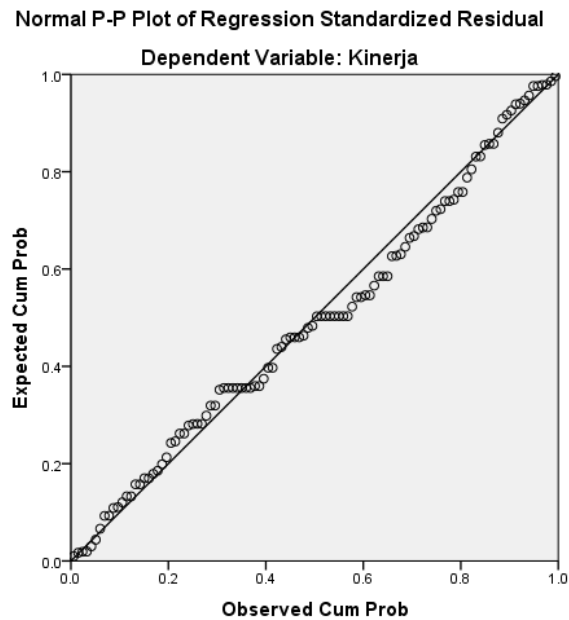
**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

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

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dari hasil pengujian dalam model regresi di atas 0,05 dapat disajikan melalui percobaan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dengan demikian rumus dalam riset ini dikatakan normal. Elemen normalitas yang terpenuhi berdasarkan grafik di bawah mengandung arti memadai untuk digunakan:

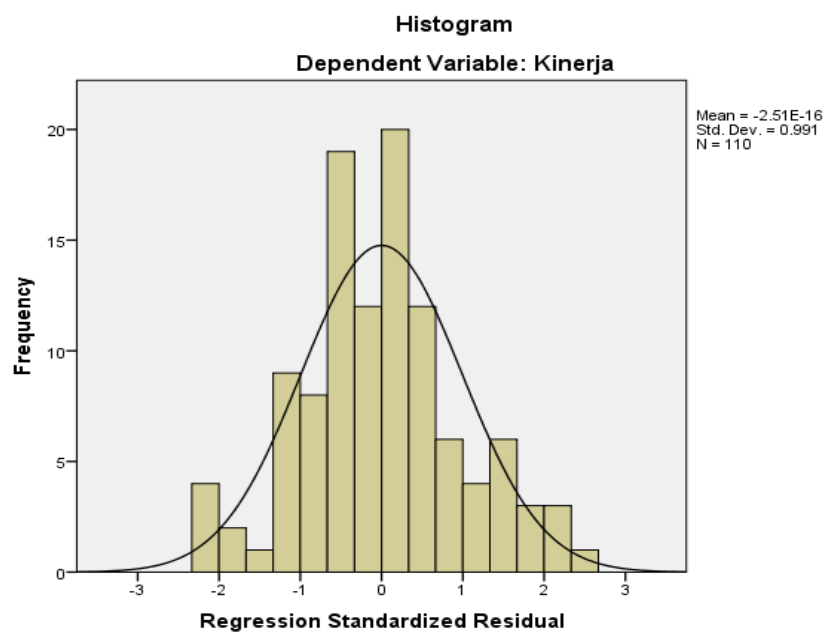
**Gambar 4.1 Normal P-P plot Uji Normalitas**



Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dari gambar di atas jelas menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga garis ini menunjukkan bahwa model layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**





Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dapat dilihat dari histogram diatas bahwa pada dasarnya untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram dengan dasar pengambilan keputusan jika grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, dan diatas sudah terlihat bahwa pola yang membentuk garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolineritas**

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

**Tabel 4.10 Uji Multikolineritas**

| Variabel   | <i>Tolerance</i> | VIF   | Keterangan                     |
|------------|------------------|-------|--------------------------------|
| Pelatihan  | 0,368            | 2,719 | Tidak terjadi Multikolineritas |
| Kompensasi | 0,368            | 2,719 | Tidak terjadi Multikolineritas |

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel 4.10 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.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Spearman Rho menggunakan SPSS Series 23 di dapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel   | <i>Sig. (2-tailed)</i> | Keterangan                        |
|------------|------------------------|-----------------------------------|
| Pelatihan  | 0,630                  | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kompensasi | 0,395                  | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.11 tersebut bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas pada riset ini tidak dijumpai problem heteroskedastisitas.

#### 4. 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 4.12 Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

| 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

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Pada tabel 4.12 tersebut, model persamaan regresi didapat sebagai berikut:

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

- a. Konstanta sebesar 2,207 berarti pelatihan dan kompensasi dapat menambah atau menaikkan kinerja pegawai yang dapat dilihat pada koefisien positif.
- b. Koefisien regresi pelatihan, diperoleh sebesar 0.314 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan membawa manfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi kompensasi, diperoleh sebesar 0,558 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji F

Untuk melihat tingkat efek variabel bebas dan variabel terikat dapat diuji dengan memakai Uji F dan menghasilkan tingkat signifikansi 0,05. H1 diterima apabila  $P < 0,05$ , dan dapat tidak diterima apabila  $P > 0,05$ . Berikut data disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13 Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 665.905        | 2   | 332.953     | 242.108 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 147.149        | 107 | 1.375       |         |                   |
|                    | Total      | 813.055        | 109 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa persamaan 1 memperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $242,108 > 3,08$  dan nilai signifikansi  $= 0,00 < \alpha = 0,05$ .

b. Uji T

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

**Tabel 4.14 Uji T**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                |            |              |       |      |
|---------------------------------|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
|                                 |            | Unstandardized |            | Standardized |       |      |
|                                 |            | Coefficients   |            | Coefficients |       |      |
| Model                           |            | B              | Std. Error | Beta         | t     | Sig. |
| 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

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

Berdasarkan data yang dihasilkan tabel 4.14 dari pengoperasian SPSS, ditemukan capaian uji t untuk variabel pelatihan diketahui nilai thitung (7,119) > ttabel (1,658) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Dapat diartikan bahwa H1 diterima dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang dihasilkan tabel 4.14 dari hasil operasi SPSS, ditemukan hasil uji t untuk variabel kompensasi diketahui nilai thitung (6,968) > ttabel (1,658) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Dapat

dikatakan H2 bisa diterima yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

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.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai mempunyai tujuan untuk meyakinkan terdapat pengaruh dengan menggunakan software SPSS versi 23, diperoleh hasil analisis korelasi Pearson sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .905 <sup>a</sup> | .819     | .816              | 1.173                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS 2021

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 berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi sebesar

81,9% sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### **D. Pembahasan**

Setelah dilakukan percobaan atau telaah maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Uji klasik, uji instrumen, dan uji hipotesis merupakan pokok uraian pada riset ini yang dikerjakan melalui analisis regresi linear berganda, dipaparkan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil riset dengan perhitungan sebesar 0,314 dengan skor  $p = 0,00 < 0,05$  menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Diperkuat oleh capaian uji t yaitu skor t hitung 7,119 dengan signifikansi sebesar 0,00 dan t tabel 1,658 nilai signifikansi ditetapkan 0,05 atau 5%. Dapat diartikan bahwa apabila pelatihan dilakukan secara optimal maka kinerja pegawai juga akan semakin mengalami progres yang baik.

Capaian riset ini juga diperkuat oleh capaian riset sebelumnya yaitu Nassazi (2013) yang menunjukkan variabel pelatihan sangat berpengaruh dengan besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga berdampingan pada capaian riset dari Rizki (2018).

##### **2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil riset menunjukkan variabel Imbalan atau kompensasi memiliki pengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai dengan skor 0,558 dengan nilai  $p = 0,00$  kurang dari 0,05 daripada variabel *training* atau pelatihan yang dicapai

melalui perhitungan aplikasi SPSS. Hal itu diperkuat hasil uji t sebesar 6,968 dengan signifikansi 0,00 dan t tabel 1,658 dengan taraf signifikansi 0,05 atau sama dengan 5%.

Capaian riset ini diperkuat oleh riset sebelumnya Arifudin (2019) yang memaparkan kompensasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja dan berdampingan dengan capaian riset dari (Ramzan, *et al.* 2014).

### 3. Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Terdapat 1 variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi spss diperoleh skor Beta yang tertinggi yaitu variabel pelatihan = 0,483. Ini berarti pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga apabila pelatihan yang dilakukan lebih optimal maka kinerja akan mengalami progres yang baik pula.

Hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dari pada imbalan atau kompensasi.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui 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. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pelatihan yang diperoleh sebesar 0.314 dengan arah koefisien positif dan dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $7,119 > 1,658$ ) maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi yang diperoleh sebesar 0.558 dengan arah koefisien positif dan dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6,968 > 1,658$ ), maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawainya.



3. Pelatihan kerja lebih dominan dibanding kompensasi pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai Beta (Standardized Coefficient) sebesar 0,483..

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap pelatihan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur terhadap pegawai, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang diberikan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sudah cukup baik, maka peneliti menyarankan agar Dinas Kehutanan lebih memperhatikan pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur agar kinerja pegawai tersebut bisa lebih meningkat lagi.
2. Selain pelatihan, kompensasi yang diberikan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur juga sudah cukup baik, peneliti menyarankan dimasa pandemi seperti ini agar Dinas Kehutanan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya, sehingga pegawai merasa terdorong dan meningkatkan kinerjanya.
3. Interview dengan informan atau responden dilakukan oleh peneliti untuk mencari informasi yang lebih kuat terhadap kajian riset.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthonia, N. O., Okeke, M. N. and Ikechukwu, I. A. (2019) ‘Compensation Management and Employee Performance in Nigeria’, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), pp. 384–398. doi: 10.6007/ijarbss/v9-i2/5552.
- Arifudin, O. (2019) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), pp. 184–190. doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- 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.
- Dahmiri and Sakta, K. (2014) ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun’, *Manajemen Keuangan*, 3(1), pp. 374–380.
- Dana Cahya Putra, Drs. Moch. Mustam, MS., Dra. Tri Yuniningsih, M. S. J. (2012) ‘Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang’, *Foreign Affairs*, 91(5), pp. 1–10.
- Edy Kumara, I. and Utama, I. (2016) ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali’, *None*, 5(3), p. 249962.
- Fakkaruddin, G. (2017) ‘Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Bpr Majalengka)’.
- Fatmawati, I., Pasigai, M. A. and Nasrullah (2019) ‘Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba’, 3(1), pp. 108–124.
- Fauzi, U. (2014) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda’, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Haryani, S. S., Hamid, D. and Susilo, H. (2015) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 25(1), p. 86156.
- Hasibuan, M. S. P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Jean, K. N., Ngui, T. K. and Robert, A. (2017) 'Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited', *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3), pp. 25–42.
- Jufrizen, J. (2017) 'Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), pp. 34–53.
- Juliningrum, E. and Sudiro, A. (2013) 'Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), pp. 669–670.
- Kadir, A. *et al.* (2019) 'The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance'. doi: 10.4108/eai.30-7-2019.2287551.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Leonardo, E. and Andreani, F. (2015) 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia'.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan.PT.Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukti, M. and Adawiyah, R. (2019) 'Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang'. doi: 10.1016/j.fopow.2017.08.035.
- 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.
- Nassazi, A. (2013) 'Effects of training on Employee performance. Evidence from Uganda', *Brain and Nerve*.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F. and Sambul, S. A. P. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), p. 70. doi: 10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77.
- Priyanto (2018) 'Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta', pp. 0–32.
- Raja, E. M. L. (2016) '2016', 4.
- Ramzan, M. *et al.* (2014) 'Impact of Compensation on Employee Performance ( Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan ) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences', 5(2), pp. 302–309.

- Rizki, E. N. (2018) 'Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', 1(2), pp. 52–60.
- 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.
- Silvia, T. O. (2013) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya', *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Soegoto, A. S. and Saleleng, M. (2015) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), pp. 695–708. doi: 10.35794/emba.v3i3.9656.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunrowiyati, S. and Huda, S. (2019) 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi ( Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar )', *jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, volume 4, pp. 41–51.
- Yulianti, E. (2015) 'Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), pp. 900–910.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN

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

##### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMP c. SMA d. Diploma e. Sarjana f. Magister
3. Usia Anda Saat Ini :

##### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda (X) pada jawaban yang Bapak /Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah selesai mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu untuk menyerahkan kembali kepada pihak yang pertama kali menyerahkan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu.
3. Berikut ini adalah keterangan alternatif jawaban adalah

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

C : Cukup

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

| No                     | Pertanyaan  | Pilihan Jawaban |    |   |   |    |
|------------------------|---|-----------------|----|---|---|----|
|                        |   | STS             | TS | C | S | SS |
| <b>Pelatihan</b>       |   |                 |    |   |   |    |
| 1                      | Instruktur harus memiliki kualitas materi yang baik   |                 |    |   |   |    |
| 2                      | Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta   |                 |    |   |   |    |
| 3                      | Peserta bersedia belajar dengan tekun dan disiplin selama pelatihan   |                 |    |   |   |    |
| 4                      | Peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan   |                 |    |   |   |    |
| 5                      | Materi pelatihan yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan   |                 |    |   |   |    |
| 6                      | Materi pelatihan mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan  |                 |    |   |   |    |
| <b>Kompensasi</b>      |   |                 |    |   |   |    |
| 1                      | Pemberian upah dan gaji dari kantor selalu tepat waktu  |                 |    |   |   |    |
| 2                      | Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi  |                 |    |   |   |    |
| 3                      | Kantor memberikan tunjangan kepada pegawainya seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan kepada saya |                 |    |   |   |    |
| <b>Kinerja Pegawai</b> |   |                 |    |   |   |    |
| 1                      | Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar yang ada                                    |                 |    |   |   |    |
| 2                      | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ditentukan  |                 |    |   |   |    |
| 3                      | Saya mampu hadir tepat waktu dalam bekerja  |                 |    |   |   |    |
| 4                      | Kerja sama yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja  |                 |    |   |   |    |

## Lampiran 2

## Hasil Kuesioner

| No | Pelatihan |   |   |   |   |   |    | Kompensasi |   |   |    | Kinerja Pegawai |   |   |   |    |
|----|-----------|---|---|---|---|---|----|------------|---|---|----|-----------------|---|---|---|----|
|    | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | T  | 1          | 2 | 3 | T  | 1               | 2 | 3 | 4 | T  |
| 1  | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4          | 4 | 5 | 13 | 4               | 4 | 3 | 5 | 16 |
| 2  | 4         | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4          | 3 | 5 | 12 | 4               | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 3  | 3         | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4          | 3 | 3 | 10 | 4               | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 4  | 4         | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 4          | 3 | 5 | 12 | 4               | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 5  | 5         | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5          | 5 | 5 | 15 | 5               | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 6  | 4         | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4          | 4 | 4 | 12 | 4               | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 7  | 5         | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5          | 5 | 5 | 15 | 5               | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 8  | 4         | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5          | 5 | 4 | 14 | 5               | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 9  | 4         | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5          | 4 | 5 | 14 | 5               | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 10 | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4          | 2 | 4 | 10 | 4               | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4         | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 5          | 4 | 5 | 14 | 5               | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 12 | 4         | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 19 | 4          | 3 | 1 | 8  | 4               | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 13 | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5          | 3 | 5 | 13 | 5               | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 14 | 5         | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5          | 5 | 5 | 15 | 5               | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 15 | 4         | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5          | 5 | 5 | 15 | 4               | 4 | 5 | 3 | 16 |
| 16 | 4         | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4          | 4 | 5 | 13 | 5               | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 17 | 4         | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3          | 4 | 4 | 11 | 4               | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5          | 5 | 5 | 15 | 4               | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 19 | 3         | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 | 5          | 4 | 5 | 14 | 4               | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 20 | 5         | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5          | 5 | 5 | 15 | 5               | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 21 | 1         | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7  | 1          | 1 | 1 | 3  | 1               | 1 | 1 | 2 | 5  |
| 22 | 4         | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 5          | 4 | 4 | 13 | 4               | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 23 | 5         | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4          | 4 | 4 | 12 | 4               | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 24 | 4         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4          | 3 | 3 | 10 | 3               | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 25 | 5         | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4          | 4 | 4 | 12 | 4               | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 26 | 4         | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4          | 4 | 4 | 12 | 4               | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 27 | 4         | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5          | 4 | 4 | 13 | 5               | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 28 | 4         | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 | 4          | 4 | 4 | 12 | 4               | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 29 | 5         | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5          | 4 | 5 | 14 | 4               | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 30 | 5         | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5          | 2 | 5 | 12 | 5               | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 31 | 4         | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4          | 4 | 4 | 12 | 4               | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 32 | 5         | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5          | 3 | 5 | 13 | 5               | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 33 | 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5          | 5 | 5 | 15 | 4               | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 34 | 3         | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 | 5          | 4 | 5 | 14 | 4               | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 35 | 4         | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 4          | 4 | 5 | 13 | 5               | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 36 | 4         | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5          | 4 | 5 | 14 | 4               | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 37 | 4         | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4          | 3 | 5 | 12 | 4               | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 38 | 4         | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4          | 4 | 5 | 13 | 4               | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 39 | 3         | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3          | 4 | 5 | 12 | 5               | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | 4         | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 3          | 5 | 5 | 13 | 5               | 3 | 5 | 4 | 17 |

|    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 44 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 |
| 47 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 24 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 2 | 4 | 9  | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 26 | 3 | 3 | 5 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 1 | 2 | 1 | 4  | 2 | 2 | 1 | 1 | 6  |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 5 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 9  | 4 | 3 | 3 | 5 | 15 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 2 | 3 | 4 | 9  | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 75 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 3 | 5 | 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 80 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 3 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |



|     |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 87  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 88  | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 23 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 |
| 89  | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 90  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 91  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 92  | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 14 | 2 | 2 | 5 | 9  | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 93  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 94  | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 95  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 2 | 4 | 9  | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 96  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 97  | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 17 | 5 | 2 | 4 | 11 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 |
| 98  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 99  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 100 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 101 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 102 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 103 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 5 | 12 | 4 | 3 | 3 | 5 | 15 |
| 104 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 9  | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 106 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 4 | 2 | 4 | 10 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 |
| 107 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 108 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| 109 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 110 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |

### Lampiran 3 Uji Validitas

#### Pelatihan

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | X11          | X12    | X13    | X14    | X15    | X16    | Xt     |
| X11 | Pearson Correlation | 1            | .709** | .595** | .615** | .684** | .599** | .842** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X12 | Pearson Correlation | .709**       | 1      | .579** | .630** | .631** | .556** | .820** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X13 | Pearson Correlation | .595**       | .579** | 1      | .729** | .579** | .601** | .825** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X14 | Pearson Correlation | .615**       | .630** | .729** | 1      | .652** | .639** | .857** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X15 | Pearson Correlation | .684**       | .631** | .579** | .652** | 1      | .599** | .831** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X16 | Pearson Correlation | .599**       | .556** | .601** | .639** | .599** | 1      | .805** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| Xt  | Pearson Correlation | .842**       | .820** | .825** | .857** | .831** | .805** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|     | N                   | 110          | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kompensasi

Correlations

|     |                     | X21    | X22    | X23    | Xt2    |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X21 | Pearson Correlation | 1      | .552** | .631** | .865** |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   |
|     | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X22 | Pearson Correlation | .552** | 1      | .505** | .817** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   |
|     | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    |
| X23 | Pearson Correlation | .631** | .505** | 1      | .843** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   |
|     | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    |
| Xt2 | Pearson Correlation | .865** | .817** | .843** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        |
|     | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kinerja Pegawai

Correlations

|    |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Yt     |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1      | .685** | .665** | .672** | .898** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| Y2 | Pearson Correlation | .685** | 1      | .556** | .538** | .833** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| Y3 | Pearson Correlation | .665** | .556** | 1      | .486** | .808** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|    | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| Y4 | Pearson Correlation | .672** | .538** | .486** | 1      | .807** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|    | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |
| Yt | Pearson Correlation | .898** | .833** | .808** | .807** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 110    | 110    | 110    | 110    | 110    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4 Uji Reliabilitas

### 1. Pelatihan Kerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .909             | 6          |

### 2. Kompensasi

#### Reliability Statistics

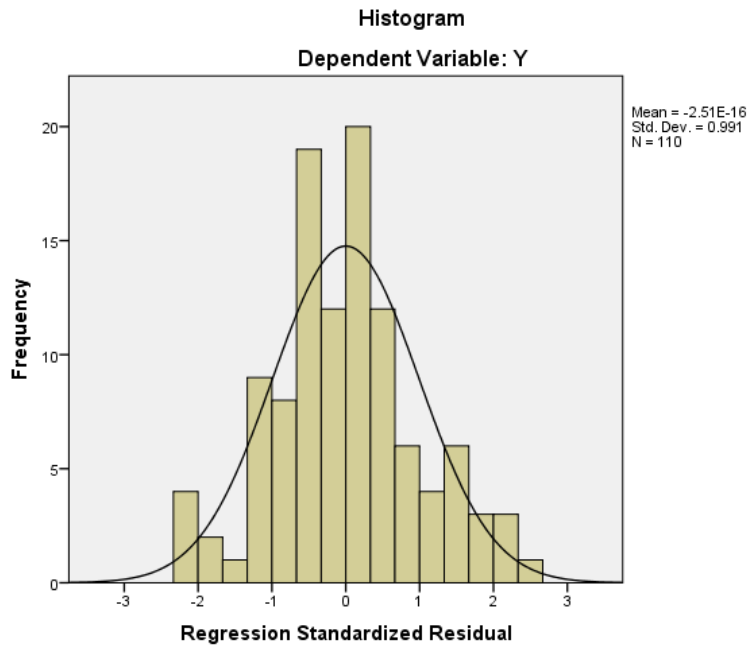
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .794             | 3          |

### 3. Kinerja Pegawai

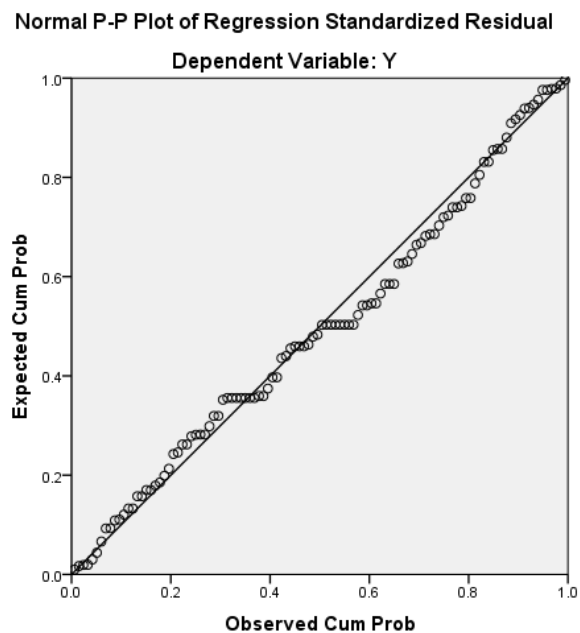
#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .855             | 4          |

## Lampiran 5 Uji Normalitas Histogram



## Lampiran 6 Uji Normalitas Metode Grafik



## Lampiran 7 Uji Normalitas Metode Statistik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 110                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.16189170              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .072                    |
|                                  | Positive       | .072                    |
|                                  | Negative       | -.051                   |
| Test Statistic                   |                | .072                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 8 Uji Multikolenieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 2.207                       | .679       |                           | 3.250 | .002 |                         |       |
|       | Pelatihan  | .314                        | .044       | .483                      | 7.119 | .000 | .368                    | 2.719 |
|       | Kompensasi | .558                        | .080       | .473                      | 6.968 | .000 | .368                    | 2.719 |

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Spearman Rho

|                         |            |                         | Correlations |        |                         |
|-------------------------|------------|-------------------------|--------------|--------|-------------------------|
|                         |            |                         | X            | X2     | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho          | Pelatihan  | Correlation Coefficient | 1.000        | .643** | -.046                   |
|                         |            | Sig. (2-tailed)         | .            | .000   | .630                    |
|                         |            | N                       | 110          | 110    | 110                     |
|                         | Kompensasi | Correlation Coefficient | .643**       | 1.000  | -.082                   |
|                         |            | Sig. (2-tailed)         | .000         | .      | .395                    |
|                         |            | N                       | 110          | 110    | 110                     |
| Unstandardized Residual |            | Correlation Coefficient | -.046        | -.082  | 1.000                   |
|                         |            | Sig. (2-tailed)         | .630         | .395   | .                       |
|                         |            | N                       | 110          | 110    | 110                     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 2.207                       | .679       |                           | 3.250 | .002 |
|                           | Pelatihan  | .314                        | .044       | .483                      | 7.119 | .000 |
|                           | Kompensasi | .558                        | .080       | .473                      | 6.968 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Lampiran 11 Uji f

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 665.905        | 2   | 332.953     | 242.108 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 147.149        | 107 | 1.375       |         |                   |
|                    | Total      | 813.055        | 109 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X

### Lampiran 12 Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Lampiran 13 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .905 <sup>a</sup> | .819     | .816              | 1.173                      |

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y



## Lampiran 14



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
**DINAS KEHUTANAN**

Jalan Kesuma Bangsa Samarinda Kode Pos 75123  
 Telp. 741963 – 741803 – 741807 Fax. 736003  
 Laman : dlshut.kaltimprov.go.id Posel : dishut.kaltim@gmail.com

Samarinda, 19 Februari 2021

Nomor : 522.1/ *670* /DK-II/2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth  
 Ketua Program Studi Manajemen  
 Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik  
 UMKT

Di -  
 Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 033/FEP.1/C/2021 tanggal 15 Februari 2021 Perihal sebagaimana tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan Penelitian dalam rangka tugas akhir pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



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

*by Riski Abpianur Skr 1708*

---

**Submission date:** 17-Aug-2021 05:24PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1632421459

**File name:** Revisi\_Eyd\_Skripsi.docx (383.18K)

**Word count:** 9025

**Character count:** 60169

---

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

### ORIGINALITY REPORT

**42%**

SIMILARITY INDEX

**41%**

INTERNET SOURCES

**17%**

PUBLICATIONS

**21%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>www.scribd.com</b><br>Internet Source                                | <b>2%</b> |
| <b>2</b> | <b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b><br>Internet Source                    | <b>2%</b> |
| <b>3</b> | <b>repositori.usu.ac.id</b><br>Internet Source                          | <b>1%</b> |
| <b>4</b> | <b>journal.fekon.unand.ac.id</b><br>Internet Source                     | <b>1%</b> |
| <b>5</b> | <b>jurnal.stmikroyal.ac.id</b><br>Internet Source                       | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>online-journal.unja.ac.id</b><br>Internet Source                     | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | <b>Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta</b><br>Student Paper | <b>1%</b> |
| <b>8</b> | <b>journal.stiemb.ac.id</b><br>Internet Source                          | <b>1%</b> |



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur  
Berkeadilan | Berwawasan | Berkeadilan

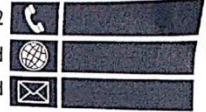
# L P P M

Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: [lppm@umkt.ac.id](mailto:lppm@umkt.ac.id)



## LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama: Riski Abpianur

NIM: 17111024310035

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

- 1) **Intisari/Abstract**
- 2) **BAB I/Latar Belakang Masalah**
- 3) **BAB II/Tinjauan Teori**
- 4) **BAB III/Metode Penelitian**  
Kata infrastruktur didefinisi operasonal diganti instruktur
- 5) **BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan**  
Data jawaban responden diperjelas ditambah deskripsi antar variabel
- 6) **Saran dan Perbaikan Lain**  
Saran diperjelas dan dipertajam antar variabel

Penguji,



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Riski Abpianur  
 NIM : 17111024310035  
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Bimbingan Mulai : Februari 2021  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap  
Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan  
Timur

| No | Tanggal  | Permasalahan                          | Paraf Pembimbing |
|----|----------|---------------------------------------|------------------|
| 1  | 3 Feb    | Pembagian Variabel                    | Ⓜ                |
| 2  | 4 Feb    | Pemilihan Judul proposal              | Ⓜ                |
| 3  | 9 Feb    | penetapan jurnal penelitian terdahulu | Ⓜ                |
| 4  | 16 Feb   | konsultasi proposal bagian 1          | Ⓜ                |
| 5  | 1 Maret  | konsultasi proposal bagian 1 revisi   | Ⓜ                |
| 6  | 20 Maret | konsultasi proposal Bab 1-3           | Ⓜ                |
| 7  | 3 April  | konsultasi proposal revisi            | Ⓜ                |
| 8  | 20 Mei   | konsultasi kesimpulan                 | Ⓜ                |

