

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur memiliki tugas utama menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam pengelolaan keuangan daerah, sesuai dengan visi, misi, dan program Gubernur Kalimantan Timur yang dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki visi “Berani Untuk Kalimantan Timur Berdaulat” dengan misi sebagai berikut :

1. Berdaulat Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia dan Berdaya Saing, Terutama Perempuan, Pemuda dan Penyandang Disabilitas
2. Berdaulat Dalam Pemberdayaan Ekonomi Wilayah dan Ekonomi Kerakyatan yang Berkeadilan
3. Berdaulat Dalam Memenuhi Kebutuhan Infrastruktur Kewilayahan
4. Berdaulat Dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berkelanjutan
5. Berdaulat Dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Professional dan Berorientasi Pelayanan Publik

3.2. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini setiap responden akan diberi kuesioner berupa pernyataan yang dibagikan secara langsung ke masing-masing responden. Jumlah responden penelitian ada 83 orang berstatus pegawai PNS dan Honorer Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	45	54,2%
Perempuan	38	45,8%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 3.1 mengindikasikan bahwa karakteristik responden sesuai jenis kelaminnya diperoleh data bahwa ada 45 laki-laki (54,2%) dan 38 perempuan (45,8%), ini berarti mayoritas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah laki – laki.

3.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
17 – 35 Tahun	29	34,9%
36 – 45 Tahun	29	34,9%
≥ 45 Tahun	25	30,1%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 3.2 menyajikan data tentang distribusi usia dari responden yang berpartisipasi dalam survei. Dari data tersebut, terdapat 34,9% responden berada dalam kelompok usia 17-45 tahun, sedangkan 30,1% responden berusia > 45 tahun. Artinya, mayoritas pegawai di BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur berusia antara 17 dan 45 tahun.

3.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Honor	31	37,3%
PNS	52	62,7%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 3.3 menyajikan data mengenai status pekerjaan dari responden yang mengisi survei. Dari total responden, 37,3% berstatus honorer, sementara 62,7% adalah pegawai negeri sipil (PNS). Artinya mayoritas tenaga kerja di BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur merupakan PNS.

3.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	1	1,2%
1 – 3 Tahun	6	7,2%
≥ 3 Tahun	76	91,6%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 3.4 menunjukkan data mengenai lama bekerja dari para responden. Dari total responden, hanya 1,2% yang baru bekerja < 1 tahun, 7,2% yang bekerja selama 1 - 3 tahun, dan mayoritas sebanyak 91,6%, telah bekerja selama 3 tahun atau lebih. Artinya, sebagian besar pegawai di BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yaitu 3 tahun atau lebih.

3.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Penelitian ini melibatkan 83 responden yang memberikan jawaban melalui kuesioner. Dari jawaban tersebut, data dikumpulkan untuk tiga variabel utama: pelatihan kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan.

3.3.1 Pelatihan Kerja

Jawaban yang diberikan oleh karyawan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mengenai variabel pelatihan kerja, yang diukur dengan 5 buah pernyataan sebagaimana dalam Tabel 3.4.

Tabel 3.5 Deskripsi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja

Indikator	Skala				Total
	STS	TS	S	ST	
P1	0 0%	0 0%	52 62,7%	31 37,3%	83 100%

P2	0	0	67	16	83
	0%	0%	80,7%	19,3%	100%
P3	0	0	65	18	83
	0%	0%	78,3%	21,7%	100%
P4	0	0	58	25	83
	0%	0%	69,9%	30,1%	100%
P5	0	0	64	19	83
	0%	0%	77,1%	22,9%	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam Tabel 3.5 ditunjukkan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju sebanyak 52 responden pada indikator P1, indikator P2 mayoritas menjawab setuju sebanyak 67 responden, indikator P3 mayoritas menjawab setuju sebanyak 65 responden, indikator P4 mayoritas menjawab setuju ada 58 responden dan P5 mayoritas menjawab setuju 64 responden.

3.3.2 Kompensasi

Jawaban yang diberikan oleh karyawan BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur mengenai variabel kompensasi, yang diukur dengan 4 buah pernyataan seperti pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Indikator	Skala				Total
	STS	TS	S	ST	
KO1	0	0	38	45	83
	0%	0%	45,8%	54,2%	100%
KO2	0	0	45	38	83
	0%	0%	54,2%	45,8%	100%
KO3	0	0	41	42	83
	0%	0%	49,4%	50,6%	100%
KO4	0	0	53	30	83
	0%	0%	63,9%	36,1%	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam Tabel 3.6 ditunjukkan bahwa kebanyakan dari responden menjawab sangat setuju yaitu 45 responden pada indikator KO1, indikator KO2 kebanyakan menjawab setuju yaitu 45 responden, indikator KO3 kebanyakan menjawab sangat setuju yaitu 42 responden dan indikator KO4 kebanyakan menjawab setuju yaitu 53 responden.

3.3.3 Kinerja Karyawan

Jawaban yang diberikan oleh pimpinan atau atasan langsung di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mengenai variabel pelatihan kerja, yang diukur dengan 5 buah pernyataan dalam Tabel 3.7.

Tabel 3.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skala				Total
	STS	TS	S	ST	
KI1	0	0	52	31	83
	0%	0%	62,7%	37,3%	100%
KI2	0	0	67	16	83
	0%	0%	80,7%	19,3%	100%
KI3	0	0	70	13	83

	0%	0%	84,3%	15,7%	100%
KI4	0	0	34	49	83
	0%	0%	41%	59%	100%
KI5	0	0	47	36	83
	0%	0%	55,6%	43,4%	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam Tabel 3.5 terlihat mayoritas jawaban yang diberikan oleh pimpinan atau atasan langsung di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur menjawab setuju untuk 52 karyawan pada indikator KI1, indikator KI2 mayoritas menjawab setuju untuk 67 karyawan, indikator KI3 mayoritas menjawab setuju untuk 70 karyawan, indikator KI4 mayoritas menjawab sangat setuju ada 49 dan KI5 mayoritas setuju untuk 47 karyawan.

3.4. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan proses evaluasi dan validasi alat ukur yang dipergunakan untuk menghimpun data. Tujuannya untuk memastikan instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang akurat, reliabel, dan valid sesuai tujuan pengukurannya. Untuk menguji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.4.1 Uji Validitas

Uji ini ditujukan untuk memeriksa tingkat kevalidan instrument, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r Tabel. Responden yang terlibat dalam studi ini sebanyak 83 orang, dan didapat nilai r_{Tabel} dengan ($df = 83 - 2$) dengan level sig. 5% yaitu 0,215.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja	P1	0,700	0,215	Valid
	P2	0,795	0,215	Valid
	P3	0,786	0,215	Valid
	P4	0,803	0,215	Valid
	P5	0,547	0,215	Valid
Kompensasi	KO1	0,854	0,215	Valid
	KO2	0,911	0,215	Valid
	KO3	0,887	0,215	Valid
	KO4	0,842	0,215	Valid
Kinerja Karyawan	KI1	0,661	0,215	Valid
	KI2	0,663	0,215	Valid
	KI3	0,566	0,215	Valid
	KI4	0,720	0,215	Valid
	KI5	0,798	0,215	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 3.8, terlihat bahwa semua pernyataan yang merupakan bagian dari setiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$. Kesimpulannya bahwa semua variabel penelitian memiliki validitas yang baik.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen pengukuran diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Standar yang digunakan adalah bila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka instrumen tersebut reliable untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun hasil pengujiannya tersaji pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,773	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,896	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,716	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Dari data Tabel 3.9 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel $> 0,6$, maka disimpulkan semua variabel penelitian ini reliabel.

3.5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan dalam analisis regresi linier guna memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi beberapa asumsi penting. Uji ini penting untuk validitas hasil estimasi parameter model regresi. Berikut disajikan selengkapnya hasil uji asumsi klasik.

3.5.1 Uji Normalitas

Pengujian yang ditujukan untuk memeriksa dalam model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas menunjukkan distribusi normal. Pengujian ini diuji dengan Kolmogrov-Smirnov. Apabila *Asymp Sig* $> 0,05$ maka data distribusi normal, dan sebaliknya. Hasil pengujiannya disajikan dalam Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp Sig	Keterangan
0,059	Normal

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3.10 dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,059, karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai tersebut normal.

3.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk menilai sejauh mana variabel independen saling terkait secara linear. Untuk mengujinya dengan uji multikolinieritas yang dilihat dari nilai VIF dari hasil analisisnya. Apabila nilai $VIF > 10$ maka variabel ini mengandung multikolinieritas. Hasil pengujiannya terlihat dalam Tabel 3.11:

Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Nilai Batas	Keterangan
Pelatihan Kerja	1,118	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	1,118	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Dalam Tabel 3.11 terlihat bahwa nilai VIF seluruh variabel tidak lebih dari 10, maka berarti seluruh variabel dipastikan tidak ada gejala multikolinieritas.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian yang diperuntukan guna memeriksa adanya ketidaksamaan varian dari residual di semua pengamatan dalam model regresi. Model regresi seharusnya tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Untuk mengujinya dilakukan Uji Glejser, dengan meregresi semua variabel independen dengan nilai *absolute* residual. Hasil pengujiannya disajikan dalam Tabel 3.12:

Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,265	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,528	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Dalam Tabel 3.12 terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel yaitu $> 0,05$, maka kesimpulannya semua variabel tidak adanya heteroskedastisitas.

3.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ditujukan untuk memeriksa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujiannya dilakukan dalam program statistik SPSS, dan hasil pengujiannya disajikan dalam Tabel 3.13.

Tabel 3.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Nilai B	Keterangan
Konstanta	5,456	Positif
Pelatihan Kerja	0,547	Positif
Kompensasi	0,168	Positif

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Dari data Tabel 3.13, maka didapat persamaan regresi linear berganda dibawah ini:

$$Y = 5,456 + 0,547 (X_1) + 0,168 (X_2) + e$$

- 1) Nilai konstanta 5,456, berarti apabila pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel Y bernilai 5,456, artinya jika variabel bebas tidak memberikan dampak maka variabel terikatnya memiliki nilai 5,456.
- 2) Pengaruh variabel X_1 terhadap Y sebesar 0,547 atau berdampak positif, berarti dengan adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.
- 3) Pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar 0,168 atau berdampak positif, berarti dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.

3.7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diperuntukan guna menilai seberapa kuat korelasi variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) yang dilakukan melalui uji t, di mana pengujian ini untuk menguji masing-masing koefisien regresi secara independen.

3.7.1 Uji t

Pada penelitian ini, hipotesis-hipotesis yang diajukan diuji untuk kebenarannya menggunakan uji parsial. Apabila signifikansi data adalah $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya. Hasil pengelolaan data disajikan dalam Tabel 3.14:

Tabel 3.14 Hasil Uji t

Variabel	T	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja	6,066	0,000	Hipotesis Diterima
Kompensasi	2,043	0,044	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Dari data yang disajikan dalam Tabel 3.14 maka penjelasannya adalah:

A. Pertanyaan Penelitian 1 (Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?)

Hasil pengujian $H_1 = (B = 0,547; T = 6,066; P = 0,000)$, dimana nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga diartikan pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis pertama diterima.

B. Pertanyaan Penelitian 2 (Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?)

Hasil pengujian $H_2 = (B = 0,168; T = 2,043; P = 0,044)$, dimana nilai sig. $0,044 < 0,05$, sehingga diartikan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua diterima.

3.7.2 Uji F

Pengujian ini diperuntukan guna mengetahui dampak secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengujinya dilihat dari level sig. 0,05. Hasil pengujiannya disajikan dalam Tabel 3.15.

Tabel 3.15 Hasil Uji F

Model	F	Nilai Sig	Keterangan
Regression	27,417	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Level sig. 5%, nilai $df_1 = k - 1 (3 - 1)$ dan df_2 keseluruhan sampel, sehingga $(83 - 3)$, dan diperoleh nilai $F_{Tabel} 3,11$.

C. Pertanyaan Penelitian 3 (Apakah peran pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?)

Pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui uji F. Hasil pengujian $H_3 = (F = 27,417; P = 0,000)$ dimana nilai $F_{hitung} = 27,417 > F_{Tabel} = 3,11$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti hipotesis ketiga diterima. Dapat dikatakan pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan dalam pengukuran tingkat kemampuan model dalam mengungkapkan variasi variabel dependen. Pengujian ini menghasilkan hasil sebagaimana dalam Tabel 3.16:

Tabel 3.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,638	0,407

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Data dalam Tabel 3.16, dihasilkan nilai R 0,638 mengindikasikan ada korelasi yang erat antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, di mana nilai yang diperoleh mendekati angka 1. Hasil koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,407 berarti 40,7% perubahan kinerja karyawan tergantung dari pelatihan kerja dan kompensasi, sementara 59,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian pembahasan ini bertujuan untuk mendalami dan menjelaskan implikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Fokus utamanya adalah untuk mengeksplorasi dampak dari pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis data penelitian ini akan dipaparkan dan dianalisis secara rinci untuk mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel yang dikaji, yaitu:

3.8.1 Tujuan Penelitian 1 (Mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan terhadap kinerja karyawan)

Variabel pelatihan kerja (X_1) memperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Ini menandakan pelatihan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama diterima.

Temuan ini memperlihatkan bahwa dengan memberikan pelatihan kerja yang relevan dengan tugas karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan kerja sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai kinerja terbaik. Pelatihan kerja memberikan karyawan pengetahuan baru dan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Karyawan yang terlatih cenderung bekerja lebih cepat dan minim membuat kesalahan. Mereka memahami proses dan prosedur kerja dengan lebih baik, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur dikarenakan instansi memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan mulai dari sejak awal bekerja sebagai PNS dan setiap tahunnya mendapatkan jatah pelatihan sebanyak 20 jam sehingga pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan karyawan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

Temuan ini sependapat dengan hasil kajian dari Aini et al (2022), yang mengungkapkan pelatihan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil temuan ini juga didukung oleh Bimanti et al (2020), yang mendapatkan hasil pelatihan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil temuan ini bertentangan dengan hasil riset dari Trisnangingtyas (2022), mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.8.2 Tujuan Penelitian 2 (Mengetahui pengaruh hasil analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan)

Variabel kompensasi memperoleh nilai sig. $0,044 < 0,05$. Dapat diartikan kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua diterima.

Kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan karena berbagai faktor terkait motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang kompetitif memberikan insentif finansial langsung kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan

lebih efisien. Karyawan yang puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Bonus, kenaikan gaji, dan insentif lainnya menunjukkan kepada karyawan bahwa kerja keras mereka dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Pemberian kompensasi yang layak, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan jangka panjang.

Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur dikarenakan pemberian kompensasi di instansi tersebut adil berdasarkan target yang ditetapkan, dimana jika semakin banyak upah pungut terhadap wajib pajak maka akan mendapatkan bonus tunjangan yang lebih besar sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini sependapat dengan hasil kajian dari Maizar et al (2023), yaitu kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal yang sama diungkap oleh Hankir (2020), yang mendapatkan hasil kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil temuan ini bertentangan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Ida (2023), yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.8.3 Tujuan Penelitian 3 (Mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan)

Hasil pengujian kedua variabel bebas terhadap variabel terikat mengindikasikan nilai $F_{hitung} = 27,417 > F_{tabel} = 3,11$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima.

Pelatihan kerja dan kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan karena keduanya berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Dengan menerima pelatihan, karyawan merasa bahwa instansi berinvestasi dalam perkembangan mereka. Hal ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pertumbuhan profesional mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan kepuasan kerja dan motivasi karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara finansial. Insentif seperti bonus atau kenaikan gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkinerja optimal. Pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sementara kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berdampak signifikan pada kinerja karyawan BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur dikarenakan seluruh karyawan setiap tahunnya mendapatkan jatah pelatihan sebanyak 20 jam sebagai upaya meningkatkan keterampilan kerja dan pemberian kompensasi di instansi tersebut adil berdasarkan target yang ditetapkan, dimana semakin banyak upah pungut wajib pajak yang dikumpulkan maka bonus tunjangan karyawan akan semakin besar. Berdasarkan hal tersebut karyawan dapat bekerja dengan keterampilan yang lebih baik dan termotivasi untuk mendapatkan bonus tunjangan yang lebih besar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil studi ini sependapat dengan kajian dari Zharfan et al (2022), yaitu pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil

temuan ini diperkuat oleh Hasibuan et al (2020) dan Zharfan et al (2022), mendapatkan hasil bahwa secara bersama-sama pelatihan dan kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan.