

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh:  
Adistira Ananda Pratiwi  
2011102431425**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
MARET 2024**

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh:  
Adistira Ananda Pratiwi  
2011102431425**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
MARET 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh:  
Adistira Ananda Pratiwi  
2011102431425

Disetujui untuk diujikan  
Pada tanggal .....<sup>25</sup> Juni 2024

Pembimbing



Dr. Fitriansyah, S.T., M.M  
NIDN. 8861923420

Mengetahui,  
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A  
NIDN. 1115039601

**LEMBAR PENGESAHAN**

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN  
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan oleh :**

**Adistira Ananda Pratiwi**

**2011102431425**

**Diseminarkan Dan Diujikan**

**Pada Tanggal 1 Juli 2024**

**Penguji I**



**Istimaroh, SE., MM., Ph.D**  
NIDN. 1126057301

**Penguji II**



**Dr. Fitriansyah, S.T., M.M**  
NIDN. 8861923420

**Mengetahui,**

**Kepala Program Studi SI Manajemen**



**Prof. Ithyan Susila, S.E., M.SI., Ph.D**  
NIDN.0620107201

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adistira Ananda Pratiwi  
NIM : 2011102431425  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Analisis Peran Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda 01 Juli 2024  
Yang membuat pernyataan



Adistira Ananda Pratiwi  
NIM : 2011102431425

## ABSTRAK

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam mengelola karyawan adalah memperhatikan kinerjanya. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja (Wijaya et al 2021). Peneliti menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, BAPENDA diharuskan untuk memberikan pelatihan kerja yang relevan dan pemberian kompensasi yang adil dan merata. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik. Adapun jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi yang merupakan karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur menjadi sampel yang berjumlah 83 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji T: 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil pengujian berdasarkan uji F menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*One of the important things that organizations must pay attention to when managing employees is paying attention to their performance. The success of efforts to improve employee performance is directly related to effective human resource management at the individual, organizational and work group levels (Wijaya et al 2021). Researchers found that to improve employee performance, BAPENDA is required to provide relevant job training and provide fair and equitable compensation. This research aims to determine the effect of partial or simultaneous analysis of the role of training and compensation on employee performance. This type of research is quantitative research analyzed using statistics. The sample size was obtained using a saturated sample, namely making the entire population who were employees at the Regional Revenue Agency of East Kalimantan Province into a sample of 83 respondents. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis. The research results show that based on the T test results: 1) Training has a significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of East Kalimantan Province. 2) Compensation has a significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of East Kalimantan Province. The test results based on the F test conclude that the job training and compensation variables together have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Job Training, Compensation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

*Assalmualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji Syukur Kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan kita, sehingga Skripsi dengan judul “*ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR*” dapat diselesaikan tepat waktu.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Mussiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2. Bapak Prof. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof Ihwan Susila, SE, M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak atau Ibu Dosen yang telah mengajar saya selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Bapak Dr. Fitriansyah, S.T., M.M selaku dosen pembimbing.
6. Ibu Istimaroh, S.E., M.M., Ph.D selaku dosen penguji.
7. Ucapan terimakasih secara spesial dari penulis kepada Bapak Rahmadi Kurnain dan Ibu Johariah tercinta, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga dititik ini.
8. Andhika mahesa putra yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi, maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya hingga saat ini.
9. Kepada sahabat saya Septia Rahmawati, Kalmila Alpiya, Ade Septya, Agustina, Merrylya, Virja Riandi yang telah mendukung dan memberikan saya semangat untuk tetap mengerjakan skripsi saya dan semua pihak yang tidak tercantum namanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya atas penyelesaian tugas akhir ini.
10. Kepada diri saya sendiri, Adistira Ananda Pratiwi terimakasih telah berjuang melewati semuanya, untuk segala kerja keras dan semangatnya. Terimakasih karena tidak pernah menyerah dan selalu yakin bahwa kamu mampu menyelesaikanya.

Kepada semua pihak saya hanya bisa mengucapkan terima kasih dan doa yang tulus kepada mereka semua, semoga segala pemberian yang telah diterima menjadi amal ibadah.

Aamiin.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, karya tulis ini saya persembahkan untuk siapa pun yang membutuhkannya. Saya mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna penyempurnaan karya-karya tulis saya selanjutnya. Sekian Terima kasih.

*Waassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Samarinda, 01 Juli 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Adistira Ananda Pratiwi', written in a cursive style.

Adistira Ananda Pratiwi

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Judul .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan Masalah .....	3
1.4. Manfaat Penelitian .....	3
1.5. Perumusan Hipotesis .....	3
1.6. Kerangka Pikir .....	4
BAB II METODE PENELITIAN .....	6
2.1. Lokasi Penelitian .....	6
2.2. Jenis Penelitian .....	6
2.3. Populasi dan Penentuan Sampel .....	6
2.4. Sumber Data .....	7
2.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	7
2.6. Teknik Pengumpulan Data .....	9
2.7. Teknik Analisis Data .....	9
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....	14
3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	14
3.2. Deskripsi Data Responden .....	14
3.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden .....	15

3.4. Uji Instrumen.....	17
3.5. Uji Asumsi Klasik .....	18
3.6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	19
3.7. Uji Hipotesis .....	20
3.8. Pembahasan Hasil Penelitian .....	21
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>25</b>
4.1. Simpulan.....	25
4.2. Keterbatasan .....	25
4.3. Saran.....	26
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>27</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel .....	7
Tabel 2.2 Skala Likert .....	9
Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	14
Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	15
Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	15
Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	15
Tabel 3. 5 Deskripsi Jawaban Variabel Pelatihan Kerja .....	16
Tabel 3. 6 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi.....	16
Tabel 3. 7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan .....	17
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas .....	17
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	18
Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas .....	18
Tabel 3. 11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	19
Tabel 3. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	19
Tabel 3. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	19
Tabel 3. 14 Hasil Uji t .....	20
Tabel 3. 15 Hasil Uji F .....	21
Tabel 3. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	21

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 CAPAIAN KINERJA SASARAN BAPENDA 2019-2020.....	1
Gambar 1.2 Kerangka pikir.....	5

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan guna mencapai tujuan. Dengan melakukan perencanaan SDM yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan (Riege 2018). Saat ini, dunia sedang dalam era globalisasi, di mana semua perusahaan saling bersaing untuk menguasai pasar, dan teknologi berkembang secara cepat. Seiring dengan kompleksitas operasional dan tantangan yang meningkat, perusahaan membutuhkan lebih banyak SDM yang berkualitas agar tetap mampu bersaing (Isnaini et al 2023).

Kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu dikelola oleh organisasi. Perusahaan senantiasa berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, harapannya mereka dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Latief 2019). Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada manajemen SDM yang efektif di setiap tingkat organisasi (Wijaya et al 2021).

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, organisasi sangat bergantung pada kinerja baik pimpinan maupun karyawan (Rudi et al 2020). Kinerja yaitu hasil pencapaian karyawan, mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan tanggung jawabnya (Fitri, MDK, and Putri 2023). Organisasi harus terus berupaya mengoptimalkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kairupan 2021).



**Gambar 1.1 CAPAIAN KINERJA SASARAN BAPENDA 2019-2020**

Berdasarkan gambar 1.1 Capaian Kinerja Sasaran Bapenda 2019-2020, merupakan hasil kajian yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kalimantan Timur. BAPENDA Kalimantan Timur adalah pelaksana fungsi penunjang bidang keuangan serta tugas yang menunjang operasional yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Berlandaskan data yang didapatkan laporan rencana

strategis BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur, diketahui bahwa kinerja pelayanan sesuai dengan sasaran Renstra BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur tahun 2019 - 2023 menunjukkan terjadi penurunan di tahun 2020 sebesar -15,18 persen.

Proses optimalisasi kinerja karyawan dapat melalui pemberian program pelatihan, dan pemberian kompensasi juga berdampak positif pada karyawan, karena banyak karyawan bekerja di perusahaan dengan tujuan utama mendapatkan kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai segala bentuk balasan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan (Hermani 2017). Pendapat lain dari Rizani & Fitriansyah (2022), mengatakan bahwa kompensasi adalah berbagai bentuk pembayaran yang diterima karyawan, baik berupa uang tunai maupun bentuk lainnya, sebagai imbalan atas kontribusinya membantu dalam mengelola perusahaan. Karyawan dapat menerima kompensasi secara langsung, seperti gaji, bonus, atau komisi, dan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang pensiun (Ratnawati 2016).

Hasil studi Saputra et al (2020) dan Hartomo et al (2020), mengemukakan bahwasanya pelatihan kerja mempengaruhi positif signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Parodoran et al (2018), kompensasi berdampak positif signifikan pada kinerja. Sementara, hasil kajian Amalia et al (2022), menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Penting bagi perusahaan untuk mengelola, merawat, dan mengembangkan SDM untuk mencegah penurunan kinerja dan hasil kerja mereka. Untuk mengembangkan SDM perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai (Amalia et al 2022).

Pelatihan kerja merupakan upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan individu (Safitri 2019). Pelatihan yang efektif menjadi hal penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga kinerja akan lebih optimal, di mana ini akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Fokus utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat tercapai apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai (Marjaya et al 2019).

Didasarkan pada hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak tepat sasaran, dimana materi pelatihan kurang sesuai kebutuhan mereka. Program pelatihan yang tidak tepat sasaran menyebabkan karyawan tidak dapat memaksimalkan potensinya untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Didasarkan latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalahnya yaitu: “Bagaimana menganalisis peran pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah peran pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

### **1.3. Tujuan Masalah**

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh hasil analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh hasil analisis peran pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Studi ini membahas mengenai pengaruh *Innovation Product* terhadap *Purchase Decision*, dapat memberikan informasi dan kontribusi untuk jurusan manajemen. Ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk kajian berikutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

##### **1) Penulis**

Hasil kajian akan bermanfaat bagi orang di bidang manajemen, terutama dalam manajemen SDM, belajar dan menggunakan informasi ini.

##### **2) Instansi/Lembaga/Perusahaan**

Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan, dengan adanya hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan SDM yang dimilikinya.

##### **3) Mahasiswa**

Studi ini dapat menjadi rujukan untuk pengembangan pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen SDM.

### **1.5. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017), hipotesis ialah jawaban sementara atas perumusan masalah penelitian yang disusun oleh peneliti, di mana jawaban tersebut dianggap mendekati kebenaran. Rumusan masalah dirumuskan berupa kalimat pertanyaan. Diharapkan bahwa masalah akan diselesaikan dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan.

Peneliti telah membuat hipotesis penelitian, yakni:

### **1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan riset Aini et al (2022), Bimanti et al (2020), dan Fanni et al (2024) diketahui bahwasanya pelatihan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara hasil riset dari Trisnaningtyas (2022) memperlihatkan hasil bahwasanya pelatihan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pemberian pelatihan yang sesuai kebutuhan pegawai dapat mengoptimalkan kinerja mereka dalam bekerja, sehingga memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis ini adalah:

H<sub>1</sub>: Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah.

### **2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Bharata (2016), Hankir (2020), dan Maizar et al (2023) mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Sementara hasil riset lain dari Ida (2023) mengindikasikan kompensasi berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dikatakan apabila kompensasi dari perusahaan semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Berlandaskan penjelasan tersebut, hipotesis ini adalah:

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah.

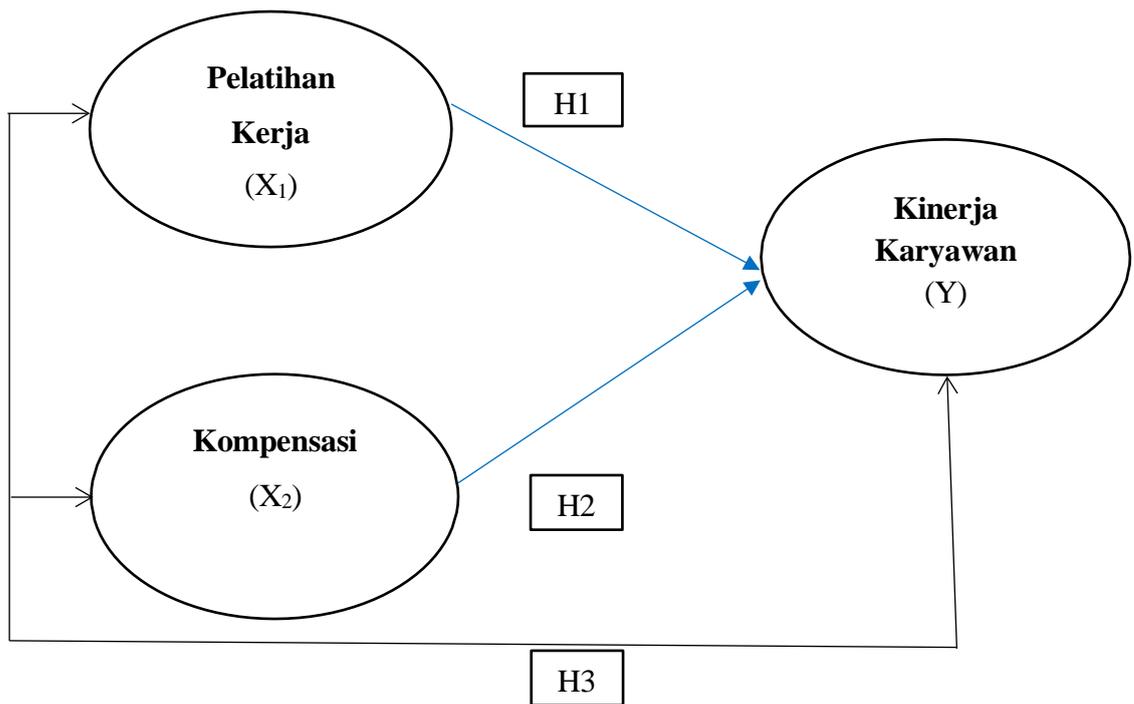
### **3) Pengaruh peran pelatihan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan**

Hasil riset dari Nuraini et al (2020), Hasibuan et al (2020), dan Zharfan et al (2022) mengungkapkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelatihan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis ini adalah:

H<sub>3</sub>: Bahwa pelatihan dan kompensasi secara Bersama sama berpengaruh positif signifikan secara silmultan dan persial terhadap kinerja karyawan

## **1.6. Kerangka Pikir**

Kerangka konsep merupakan gambaran yang mendeskripsikan korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Studi ini ditujukan guna menguji korelasi antara Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Seperti yang tergambarkan pada gambar 1.1 tentang kerangka pikir.



**Gambar 1.2 Kerangka pikir**

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara parsial
- > = Berpengaruh secara simultan

## **BAB II**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.1. Lokasi Penelitian**

Tujuan penentuan lokasi riset untuk menambah kejelasan dan memudahkan identifikasi lokasi penelitian. Penulis proposal skripsi ini akan melakukan penelitian di kantor Badan Pendapatan Daerah tepatnya di jalan MT. Haryono Samarinda.

#### **2.2. Jenis Penelitian**

Sugiyono (2019), mengungkapkan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan positivisme dan mencakup langkah-langkah metode ilmiah yang dilakukan dengan cara sistematis, obyektif, terukur, rasional, dan konkrit. Adapun karakteristiknya yaitu memenuhi beberapa unsur seperti tujuan penelitian yang jelas, pendekatan yang digunakan, subjek yang diteliti, sampel yang dipilih, sumber data yang digunakan, perencanaan langkah-langkah penelitian yang terstruktur, pengajuan hipotesis, desain penelitian yang digunakan, representasi data yang dapat diwakili secara statistik, dan analisis data setelah pengumpulan data (Waruwu et al. 2023). Metode memiliki tujuan guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan, menghimpun data melalui instrumen penelitian, selanjutnya menganalisis data secara kuantitatif. Jenis penelitian ini memiliki beberapa kelebihan yaitu dapat memberikan prediksi yang handal dan akurat karena data dinyatakan dalam bentuk angka, hipotesis yang telah dirumuskan, menghimpun data, selanjutnya menganalisis data secara kuantitatif (Waruwu et al. 2023).

#### **2.3. Populasi dan Penentuan Sampel**

##### **1. Populasi**

Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2016:119), definisi populasi yaitu wilayah generalisasi yang meliputi objek ataupun subjek dengan karakteristik dan kualitas seperti yang ditetapkan peneliti guna diteliti dan disimpulkan. Ini berarti populasi tidak hanya berlaku untuk manusia saja, melainkan juga dapat mencakup benda mati dan kejadian alam. Dengan demikian, definisi populasi dalam penelitian lebih luas daripada sekadar jumlah individu yang ada, karena mencakup seluruh aspek yang relevan dari objek atau subjek yang diteliti.

Berdasarkan pendapat Arikunto (2013:173), mengungkapkan bahwasanya populasi merupakan totalitas subjek yang menjadi fokus penelitian. Dengan kata lain, populasi merujuk pada semua individu yang memiliki karakteristik serupa, meskipun tingkat kesamaannya mungkin kecil, atau secara lebih tepat, semua individu yang akan menjadi objek penelitian.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan pada BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan data yang didapat dari (BAPENDA Kalimantan Timur 2024) jumlah karyawan pada BAPENDA sebanyak 83 karyawan yang terdiri dari pegawai PNS sebanyak 52 dan Honorer sebanyak 31 sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 83.

## 2. Sampel

Sugiyono (2017), menuturkan bahwasanya sampel data ialah kumpulan data yang menunjukkan karakteristik tertentu dan dipelajari dalam setting tertentu. Sampel dapat merepresentasikan karakteristik yang ada dalam populasi (Amin et al. 2023). Menurut Suharsimi, (2017), jumlah populasi akan dijadikan sampel penelitian apabila jumlah individu tidak sampai 100 orang. Namun apabila jumlah partisipan melebihi angka 100, kita boleh memilih salah satu subjeknya. Teknik yang digunakan pada studi ini adalah Teknik *Sampling* Jenuh, yang dimaknai sebagai teknik guna menentukan sampel yang keseluruhan anggota populasinya dijadikan sampel, dengan alasan bahwa populasi penelitiannya terlalu kecil, yaitu  $< 30$  atau penelitian dilakukan secara general untuk memperkecil kesalahan (Sugiyono, 2017).

Didasarkan penjelasan tersebut, maka riset ini memilih seluruh jumlah populasi yang ada yaitu 83 orang di BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur karena populasi tersebut tidak lebih dari 100 orang. (Harwindito et al., 2022) menjelaskan unit analisis adalah entitas yang menjadi fokus penelitian. Pengertian lain dari unit analisis adalah aspek atau komponen yang diteliti. Unit analisis penelitian ini yaitu karyawan Bapenda.

### 2.4. Sumber Data

Untuk mengevaluasi penelitian atau melakukan analisis, sumber data harus dikonsultasikan. Peneliti menggunakan data primer yang berasal langsung dari sumber atau pihak pertama untuk menarik kesimpulan.

### 2.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dengan mengklasifikasikan beberapa faktor menjadi independen atau dependen, penelitian ini menyelidiki bagaimana motivasi intrinsik dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2). Kinerja pegawai merupakan variabel terikat. Ini adalah daftar variabel operasional.

**Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variable	Definisi Operasional	Original	Adaptasi	Sumber
1.	Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	Pelatihan kerja adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam bidang tertentu untuk mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan pekerjaan atau meningkatkan kinerja	1. Program pelatihan dapat mengubah perilaku karyawan lebih positif terhadap pimpinan dan perusahaan, yang dapat dicapai	1. Program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap karyawan. 2. Program	(Zagoto and Pohan 2023)

No	Variable	Definisi Operasional	Adaptasi	Sumber
		dalam pekerjaan yang sudah ada (Alhogbi 2017).	<p>melalui beberapa cara, salah satunya dengan menciptakan lingkung kerja yang baik</p> <p>3. Cepat menangani pengguna/wajib pajak dalam waktu yang tepat.</p> <p>4. Memberikan pengaruh positif dalam melayani pengelolaan pajak daerah.</p> <p>5. Dengan keterlibatan pada program pelatihan karyawan akan lebih termotivasi, berfokus pada kualitas kerja yang tinggi.</p>	
2.	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kompensasi adaah bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan baik penghargaan finansial maupun non finansial. Jenis kompensasi untuk karyawan dapat berupa uang, atau bentuk lainnya sesuai dengan keputusan perusahaan (Henry Simamora 2019).	<p>1. Sebagai Karyawan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan</p> <p>2. Sebagai karyawan saya menerima insentif sesuai pengorbanan</p> <p>3. Sebagai Karyawan saya mengharapkan tunjangan sesuai harapan</p> <p>4. Sebagai Karyawan saya menggunakan fasilitas yang memadai</p> <p>1. Sebagai karyawan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan.</p> <p>2. Kompensasi berupa insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan.</p> <p>3. Sebagai karyawan saya mengharapkan tunjangan sesuai dengan harapan.</p> <p>4. Sebagai karyawan saya menggunakan fasilitas yang memadai.</p>	(Hobsi et al., 2016)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah penilaian terhadap seberapa baik karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka sesuai dengan peran dan tanggung	<p>1. Sebagai Karyawan saya menjalankan beberapa pekerjaan</p> <p>2. Sebagai</p> <p>1. Sebagai karyawan saya menjalankan beberapa pekerjaan.</p> <p>2. Sebagai</p>	(Hobsi et al., 2016)

**Lanjutan Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variable	Definisi Operasional	Original	Adaptasi	Sumber
		jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan berarti mereka dapat memberikan hasil yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dalam meningkatkan prestasi mereka, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan perusahaan (Dewi 2019)	Karyawan saya mengukur kualitas pekerjaan	karyawan saya mengukur kualitas pekerjaan.	
3.			Sebagai Karyawan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu	3. Sebagai karyawan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu.	
4.			Sebagai Karyawan saya dituntut kehadirannya	4. Sebagai karyawan saya dituntut kehadirannya.	
5.			Sebagai Karyawan saya dapat melakukan kerja sama	5. Sebagai karyawan saya dapat melakukan kerja sama maupun individu.	

*Sumber: Data diolah tahun 2024*

### 2.6. Teknik Pengumpulan Data

Penghimpunan data oleh peneliti ditujukan guna menghasilkan data-data dari responden agar dapat menjelaskan hasil penelitiannya. Skala merupakan suatu perangkat atau mekanisme untuk memisahkan responden terkait variabel yang dipahami. Skala penelitian ini berupa skala likert yang disempurnakan oleh Rensis Likert, yang berarti suatu butir soal. Skala ini berguna untuk mengukur perilaku responden dalam dimensi yang sama dan responden memuat dirinya secara berkelanjutan dari butiran soal. Skala ini mencakup 4 kategori yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 2.2 Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, kuesioner pertama ditujukan kepada karyawan untuk variabel pelatihan kerja dan kompensasi, lalu kuesioner kedua ditujukan kepada atasan atau pimpinan untuk variabel kinerja karyawan.

### 2.7. Teknik Analisis Data

Studi ini menggunakan software SPSS 26.0. Analisis data penelitian ini mencakup: regresi linear berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoloneliritas, uji heterosdatisitas, uji  $r^2$ , uji t dan uji F. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

## 2.7.1. Uji Instrumen

### 1) Uji Validitas

Uji validitas regresi ialah serangkaian Teknik *statistic* yang diperuntukan guna menilai seberapa baik model regresi memprediksi nilai yang diamati dalam data. Semakin tinggi validitas instrument mengindikasikan ketepatan alat pengukur dalam mengukur data Uji validitas perlu dilakukan guna memastikan bahwa pertanyaan penelitian dapat menghasilkan data yang memadai (Amanda et al., 2019). Validitas regresi mengukur tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berlandaskan teori atau hipotesis yang di uji. Menurut Sahir (2021), tujuan uji validitas di lingkungan penelitian adalah untuk menilai keakuratan dan kesesuaian pemahaman responden dan jawaban atas pertanyaan penelitian. Dengan kata lain, validitas mencerminkan sejauh mana instrumen pengukuran atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dapat benar- benar mengukur apa yang dimaksud atau diinginkan. Jika hasil uji validitas menunjukkan ketidakvalidan, hal ini dapat menandakan bahwa responden mungkin tidak sepenuhnya memahami atau memiliki interpretasi yang berbeda terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan dan keabsahan data yang diperoleh. Untuk menilai validitas item, dengan menghitung korelasi antara skor setiap item individu dan skor total yang didapat dari semua item dalam instrumen. Korelasi ini mengindikasikan seberapa baik item tersebut mendukung atau berkaitan dengan keseluruhan instrumen. Jika nilai korelasi yang diperoleh ( $r$  hitung) > nilai  $r$  Tabel pada level sig. 0,05, maka item dikatakan valid.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan keandalan atau konsistensi alat pengukur dalam penelitian, dengan tujuannya untuk melihat apakah alat tersebut memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Amanda et al., 2019). Sedangkan menurut (Triana 2013) Uji reliabilitas diuji Menggunakan rumus uji *Alpha Cronbach*, rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

- a.  $\alpha$  = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*
- b.  $K$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- c.  $\sum S_i^2$  = Jumlah varians skor item
- d.  $S_x^2$  = Varians total (seluruh item K)

Reliabilitas menilai Tingkat konsistensi jawaban responden, diukur menggunakan nilai alpha Cronbach's. Suatu variabel dianggap dapat nilai dibawah 0,6 maka tidak dapat diterima.

### 2.7.2. Uji Asumsi Klasik

Adanya interaksi yang bermakna dan *representative*, serta keakuratan persamaan regresi yang dihitung, bergantung pada model yang memenuhi asumsi klasik. Dalam model regresi, heteroskedastitas berarti varians eror tidak sama. Asumsi bahwa suku kesalahan mengikuti distribusi normal disebut normalitas. Ketika variabel prediktor model regresi berkorelasi tinggi, fenomena ini disebut multikolinearitas.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur guna melihat data penelitian mengikuti distribusi normal. Cara paling sederhana untuk mengujinya yaitu dengan membuat grafik distribusi frekuensi. Selain metode grafik ini, ada juga uji statistik yang lebih canggih dan akurat, seperti uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Liliefors (Usmadi, 2020). Uji statistik yang berkaitan dengan distribusi normalitas dan analisis grafis merupakan komponen model regresi yang efektif. Sedangkan menurut Irfan (2018), Uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov, yang merupakan bagian dari perangkat lunak SPSS, digunakan untuk pengujian statistik. Pertimbangan utama dalam memilih suatu pilihan adalah:

- a) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  disebut terjadi normal
- b) Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  disebut terjadi tidak normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Nurdiana et al. 2020). Meneliti besarnya faktor inflas varian (VIF) dan pendekatan toleransi dapat mengungkapkan ada tidaknya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai toleransi  $> 0,1$  dan  $vif < 10$ . Salah satu contoh multikolinearitas adalah regresi yang semua variabel independennya mempunyai hubungan linier.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah adanya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Irfan 2018). Selain menyebabkan masalah pada estimasi parameter kemungkinan maksimum dan inefisiensi dalam model regresi linier dasar, heteroskedastisitas juga dapat mempengaruhi pendekatan ini. Uji gelsjer dilakukan dengan meregresi variabel independen terhadap nilai absolut residu, dengan pengambil keputusan:

1. Jika nilai sig  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka adanya heteroskedastisitas pada data.

Selain itu juga dapat digunakan grafik scatterplot, dengan melihat titik-titik yang terbentuk secara acak, tersebut baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (khoritullah et al., 2022).

### 2.7.2. Regresi Linear Berganda

Analisis ini diperuntukan guna menilai pola hubungan antara variable independent dan variable dependennya (Anam, 2019). Dari analisis ini akan diketahui dampak beberapa variabel independen satu sama lain, atau untuk memperkirakan atau meramalkan satu variabel dependen atau serangkaian variabel. Menerapkan rumus ekonomi berikut (Irfan 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1 = koefisien regresi dari Pelatihan Kerja

b2 = koefisien regresi dari Kompensasi

e = standar eror

### 2.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ditujukan guna melihat seberapa kuat korelasi variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) adalah dengan menggunakan uji t. Pada pengujian ini dilakukan beberapa uji berikut:

#### 1) Uji T

Uji yang bertujuan guna melihat Apakah *variable independent* secara parsial mempengaruhi *variable* dependen (Suwardi 2010). Tingkat sig. 0,05 digunakan dalam pengujian ini. Beberapa tahapan dalam pengujian ini, yaitu (Irfan 2018) :

##### 1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

Ho : 0 variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha :  $\neq 0$  variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

##### 2. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

##### 3. Kaidah Pengujian (*rule of test*)

#### 2) Uji F (Simultan)

Uji f diperuntukan guna memeriksa pengaruh beberapa variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen (Sahir, 2021). Pengujiannya melalui proses penyamaan antara angka Fhitung dengan FTabel pada level sig. 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel. Hipotesis untuk uji ini adalah:

1) H0: Variabel independen tidak mempengaruhi signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen.

2)  $H_a$  : Variabel independen mempengaruhi signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen. Bila  $f_{hitung} < F_{Tabel}$   $H_0$  diterima dan bila  $f_{hitung} > f_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bekerja dengan nilai yang semakin dekat dengan angka satu menandakan informasi yang lebih diberikan *variable independent* dalam memprediksi variasi variabel *independent* (Lugas, 2021). Tujuan dari pengujian ini untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Sumadi 2016). Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase (%) (Jasin et al., 2021).

## **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	52	31	83
	0%	0%	62,7%	37,3%	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

Kinerja Karyawan	KO3	0,887	0,215	Valid
	KO4	0,842	0,215	Valid
	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 ( $\alpha$ ). 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 Trisnaningtyas (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.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Simpulan**

Didasarkan hasil yang dijabarkan di atas, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, hal ini 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 BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dikarenakan pemberian kompensasi di instansi tersebut adil berdasarkan target yang ditetapkan, dimana jika semakin banyak upah pungut terhadap wajib pajak maka akan memperoleh bonus tunjangan yang lebih besar sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur, hal ini 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.

#### **4.2. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, maka diperlukan beberapa perbaikan kedepannya, terdapat faktor – faktor yang menjadi keterbatasan untuk dapat diperhatikan yaitu:

- 1) Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yang digunakan hanya dua yaitu pelatihan kerja dan kompensasi, sedangkan masih ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.
- 2) Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu, tenaga, lokasi dan sumber daya manusia sehingga penelitian ini belum sepenuhnya maksimal.
- 3) Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan kasus pada BAPENDA, yaitu belum jelasnya pemberian pelatihan serta metode pelatihan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan kasus pada BAPENDA, yaitu pemberian kompensasi yang terbatas hanya pada hasil dari upah pungut terhadap wajib pajak sehingga karyawan mendapatkan kompensasi terbatas.

### 4.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi pihak – pihak terkait, yaitu:

- 1) Diharapkan bagi penelitian berikutnya untuk mengkaji dan menggali fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambah variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dan memvalidasi hasil temuan sebelumnya.
- 2) Obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur saja melainkan instansi lain yang lebih besar sehingga hasil yang diperoleh lebih baik.
- 3) Pemberian pelatihan kerja yang sesuai dengan metode yang relevan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Instansi perlu memperhatikan tujuan dan target dari pelatihan yang diadakan bagi karyawan, harapannya kinerja mereka dapat lebih ditingkatkan.
- 4) Diharapkan bagi instansi agar dapat memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif serta memberikan target lain untuk mendapatkan kompensasi sehingga diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Aura Qurratul et al. 2022. "The Effect of Training and Compensation for Employee Performance with Employee Job Satisfaction as Intervening Variables on Msme in South Tangerang." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 3(6): 231–40. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/439>.
- Alhogy, Basma G. 2017. "Pelatihan Kerja." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 21–25.
- Amalia et al. 2022. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 5(3): 118–26.
- Amanda et al. 2019. "Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang." VIII(1): 179–88.
- Amin, Nur Fadilah et al. 2023. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." 14(1): 15–31.
- Andika et al. 2020. "The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 18(2): 241–51.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi 15. Jakarta: Jakarta : Rineka Cipta., 2013.
- BAPENDA Kalimantan Timur. 2024. "Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur." (1): 34–35.
- Bharata, Andhi. 2016. "The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK)." *The Winners* 17(1): 1.
- Bimanti et al. 2020. "The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Lestariindo Perkasa." *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 1(2): 133–41.
- Dessy Triana, Wahyu Oktri Widyarto. 2013. "Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Provinsi Banten." 1: 182–90.
- Dewi, Ayu Diana. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya." *Universitas Surabaya* (July): 1–23.
- Eka Wijaya et al. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1(2): 84–94.
- Fanni, Yo, dan Iskandar Iskandar. 2024. "The Influence of Training and Compensation on Employee Performance in Wild Tiger Prawn Farms in Tanggamus." *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues* 3(2): 477–92.
- Fitri et al. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu." 11(1): 329–42.
- Hankir, Dana. 2020. "The Effect of Compensation, Training and Knowledge Transfer, and Creativity

- Culture on Employee Performance within the Hotel Industry in Lebanon.” *European Journal of Business and Management*: 34–42.
- Hartomo et al. 2020. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung).” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)* 4(1): 200–207.
- Harwindito et al. 2022. “Kernas Sebagai Kuliner Khas Lokal Daerah Masyarakat Kabupaten Natuna.” *Jurnal Pendidikan dan Perhotelan (JPP)* 2(1): 16–25.
- Hasibuan, Posman W. H., and Swasta Bangun. 2020. “The Effect of Training and Compensation on Employee Performance at PT. Kereta Api (Persero) Daop I Jakarta.” *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 2(6): 1409–17.
- Henry Simamora. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004*: 683.
- Hermani, Wicaksono &. 2017. “Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar.” *Wicaksono & Hermani* 2(1): 69–88.
- Hobsi et al. 2016. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang.” *Riset Manajemen*: 82–94.
- Ida. 2023. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian* 2(8): 734–44.
- Irfan, Andi Muhammad. 2018. “Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Fasilitas, Yang Diberikan Kenari Waterpark Bontang Terhadap Kepuasan Pelanggan.”
- Isnaini, Miladiyahati et al. 2023. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 20(2): 285–300.
- Jasin, Hanifah, dan Dhila Annisa Suri. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja.” *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1: 609–18.
- Kairupan, Daniel. 2021. *News.Ge Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*.
- khoritullah hafifin, arik susubiyani, Suwarno. 2022. “Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Return Saham (Studi Empris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia 2017-2020).”
- Latief, Baharuddin. 2019. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar.” *Manajemen Dan Akuntansi* 1(2): 61–70.
- Lugas Rofiliana, Mohammad Rofuddin. 2021. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia.”
- Maizar et al. 2023. “The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia.” *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)* 1(4): 291–303.
- Marjaya et al. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.

- Moh khoirul et al. 2019. "Pengaruh Pembiayaan Bagi Hasil Dan Financing to Defosit Ratio (Fdr) Terhadap Profitabilitas (Roa) Bank Syariah Mandiri."
- Nuraini, Endah, and Putri Kartika. 2020. "Effect of Training and Compensation on Employee Performance: At PT. ABC NGL." 149(Apmrc 2019): 250–54.
- Nurdiana, Diah et al. 2020. "Pengaruh Profitabilitas Dan Kebijakan Deviden." 4(1): 84–91.
- Parodoran, Yosefa Deang Saulina, Rasipan Rasipan, and Ergo Nurpatricia Kurniawan. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Action Seribu Berkat." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15(1): 23.
- Ratnawati. 2016. "Kompensasi Menurut Ahli." : 9–49.
- Riege A (2005). 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang." *Jurnal Manajemen dan Bisnis X*: 173–89.
- Rizani et al. 2022. "Pengaruh Aruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan p Pada Perusahaan PT . Pos Indonesia ( Kantor Pos Samarinda )." *Borneo Student Research* 3(3): 3042–52.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8(2): 240–48.
- Saputra, Riyan et al. 2020. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening the Effect of Job Training and Work Motivation on Employee Performance in Pt. Nestle Padang Wi." *Jm* 2(4): 211–34.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualittatif, Dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Tindakan / Prof. Dr. Sugiyono*. Cetatakan. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto Prof. Dr. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumadi, Dini Priiliastuti. 2016. "Pengaruh Pendapatan, Kepercayaan Dan Religiusitas Terhadap Minat Untuk Membayar Zakat Penghasilan." *International Business Management* 10(17): 4006–10.
- Suwardi, Ravika Berliana. 2010. "Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sepatu Vans." : 423.
- Trisnaningtyas, Rismawati. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang)."
- Usmadi, Usmadi. 2020. "Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)." *Inovasi Pendidikan* 7(1): 50–62.
- Waruwu et al. 2023. "Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif , Metode

Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi ( Mixed Method ).” 7: 2896–2910.

Zagoto et al. 2023. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.” 3: 67–78.

Zharfan, Muhammad Farhan, and Ivan Gumilar Sambas Putra. 2022. “The Effect of Training and Compensation on Employee Performance at Crowne Plaza Hotel Bandung.” *Enrichment: Journal of Management* 12(5): 3457–62.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**





PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
**BADAN PENDAPATAN DAERAH**

Jalan Mayjen M.T. Haryono, Samarinda Ulu, Samarinda 75124  
Telpon (0541)734969, 734972, Facsimile 731208

Website: <https://bapenda.kaltimprov.go.id>; Email : [bapenda@kaltimprov.go.id](mailto:bapenda@kaltimprov.go.id)

Samarinda, 31 Mei 2024

Nomor : 000.9/933/Bapenda-I  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Persetujuan Ijin Penelitian Dan Permintaan Data Skripsi

Yth. Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Di Samarinda

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 320/FEBP.1/C.4/C/2024 tanggal 29 Mei 2024 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat diatas, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui mahasiswi atas nama Adistira Ananda Pratiwi NIM.2011102431425 Program Studi Manajemen, untuk dapat melaksanakan penelitian dalam rangka melengkapi penyusunan Skripsi mahasiswa pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan judul “ Analisis Peran Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur ”
2. Agar dalam melaksanakan penelitian dimaksud mematuhi ketentuan yang berlaku dan menyesuaikan dengan jam kerja.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. Kepala,  
SEKRETARIS



H.Anthoni Safarisa,SE.,MM  
Pembina Tingkat I  
NIP.197403122002121008

Tembusan :  
Yth. Kepala Bapenda Prov. Kaltim (sebagai laporan).

**Lampiran 2 : Kartu Bimbingan Skripsi**

**KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH**

Nama : Adistira Ananda Pratiwi  
 NIM : 2011102431425  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Fitriansyah, S.T., M.M  
 Judul Penelitian : Analisis Peran Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	11/03/2024	zoom meeting membahas judul	[Signature]
2	27/03/2024	Revisi Bab I	[Signature]
3	30/03/2024	Revisi Bab II	[Signature]
4	02/04/2024	Revisi Bab I & menambahkan hipotesis	[Signature]
5	03/04/2024	Acc proposal	[Signature]
6	15/06/2024	Bimbingan Bab III	[Signature]
7	16/06/2024	Bimbingan Bab III	[Signature]
8	19/06/2024	Revisi Bab III	[Signature]
9	20/06/2024	Bimbingan Bab IV	[Signature]
10	21/06/2024	Revisi Bab IV	[Signature]
11	22/06/2024	Acc skripsi	[Signature]
12			
13			
14			
15			

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Sekretaris Program Studi Manajemen

[Signature]

[Signature]

(Dr. Fitriansyah, S.T., M.M)  
 NIDN. 8861923420

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)  
 NIDN. 1118058604

## Lampiran 3 : Hasil Turnitin

  
Fitriansyah

# Adistira Turnitin

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-jul-2024 08:48PM (UTC+0800)  
Submission ID: 2415994970  
File name: Cek\_turnitin\_adistira\_ananda\_pratiwi.pdf (378.13K)  
Word count: 6999  
Character count: 43882

## Adistira Turnitin

  
Fitriansyah

### ORIGINALITY REPORT

**26%** SIMILARITY INDEX  
**25%** INTERNET SOURCES  
**15%** PUBLICATIONS  
**9%** STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
2	<a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="https://data.kaltimprov.go.id">data.kaltimprov.go.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://ejurnal.untag-smd.ac.id">ejurnal.untag-smd.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
9	<a href="https://id.zlibrary-asia.se">id.zlibrary-asia.se</a> Internet Source	<1%

## Lampiran 4 : Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Adistira Ananda Pratiwi mahasiswa program studi Managemant Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur semester 8 (delapan) yang sedang mengerjakan skripsi dan melakukan penelitian mengenai “ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR” Yang di tujukan untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Starta 1 (S1)

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan saudara/i, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya, sejujur-jujurnya, secara objektif, dan apa adanya. Karena sangat berarti bagi peneliti ini.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Adistira Ananda Pratiwi

#### A. Profil Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - Perempuan
  - Laki-laki
3. Usia :
4. Pekerjaan
  - PNS
  - Lainnya :
5. Berapa Lama Menjadi Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah
  - < 1 Tahun
  - 1-3 Tahun
  - > 3 Tahun

#### B. Panduan Pengisian Kuesioner

Berilah tanda *checklist* (✓) untuk setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia. Apabila terjadi kesalahan dalam pemilihan jawaban berilah tanda sama dengan (=) pada kolom yang salah. Berikut terdapat 4 pilihan untuk mengisi kuesioner pada setiap pertanyaan yaitu :

Keterangan

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

## VARIABEL PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI

### A. Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pelatihan yang saya terima membantu meningkatkan keterampilan kerja saya.				
2	Pelatihan yang disediakan perusahaan relevan dengan pekerjaan saya sehari-hari.				
3	Pelatihan kerja yang saya terima berkualitas tinggi.				
4	Pelatihan kerja yang saya ikuti memberikan pengaruh positif pada kinerja saya.				
5	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja setelah mengikuti pelatihan				

### B. Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan kompensasi (gaji dan tunjangan) yang saya terima dari perusahaan.				
2	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.				
3	Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja saya.				
4	Sebagai karyawan saya menggunakan fasilitas yang memadai				

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Adistira Ananda Pratiwi mahasiswa program studi Managemant Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur semester 8 (delapan) yang sedang mengerjakan skripsi dan melakukan penelitian mengenai “ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR” Yang di tujukan untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Starta 1 (S1)

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan saudara/i selaku pimpinan, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya, sejujur-jujurnya, secara objektif, dan apa adanya. Karena sangat berartibagi peneliti ini.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Adistira Ananda Pratiwi

### A. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Sebagai karyawan saya menjalankan beberapa pekerjaan				
2	Pelatihan kerja yang saya terima berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja saya.				
3	Kompensasi yang saya terima berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja saya.				
4	Sebagai karyawan saya di tuntutan kehadirannya				
5	Sebagai karyawan saya dapat melakukan kerjasama maupun individu				

## Lampiran 5 : Output Uji Validitas

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Pelatihan Kerja
P1	Pearson Correlation	1	.633**	.379**	.362**	.113	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.310	.000
	N	83	83	83	83	83	83
P2	Pearson Correlation	.633**	1	.632**	.478**	.170	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.125	.000
	N	83	83	83	83	83	83
P3	Pearson Correlation	.379**	.632**	1	.610**	.270*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.014	.000
	N	83	83	83	83	83	83
P4	Pearson Correlation	.362**	.478**	.610**	1	.455**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
P5	Pearson Correlation	.113	.170	.270*	.455**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.310	.125	.014	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.700**	.795**	.786**	.803**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	Kompensasi
KO1	Pearson Correlation	1	.747**	.640**	.591**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83
KO2	Pearson Correlation	.747**	1	.763**	.668**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83
KO3	Pearson Correlation	.640**	.763**	1	.693**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83
KO4	Pearson Correlation	.591**	.668**	.693**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83
Kompensasi	Pearson Correlation	.854**	.911**	.887**	.842**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	83	83	83	83	83

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

### Correlations

		KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	Kinerja Karyawan
KI1	Pearson Correlation	1	.317**	.260*	.390**	.256*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.003	.018	.000	.019	.000
	N	83	83	83	83	83	83
KI2	Pearson Correlation	.317**	1	.236*	.345**	.441**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.003		.032	.001	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
KI3	Pearson Correlation	.260*	.236*	1	.099	.470**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.018	.032		.373	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
KI4	Pearson Correlation	.390**	.345**	.099	1	.519**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.373		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
KI5	Pearson Correlation	.256*	.441**	.470**	.519**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661**	.663**	.566**	.720**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6 : Output Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	4

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

## Lampiran 7 : Output Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20737960
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.081
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 8 : Output Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.456	1.545		3.531	.001		
	Pelatihan Kerja	.547	.090	.552	6.066	.000	.894	1.118
	Kompensasi	.168	.082	.186	2.043	.044	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 9 : Output Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.507	.827		1.822	.072
	Pelatihan Kerja	-.054	.048	-.132	-1.123	.265
	Kompensasi	.028	.044	.074	.634	.528

a. Dependent Variable: Absolut\_Residu

### Lampiran 10 : Output Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.392	1.22238

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.933	2	40.967	27.417	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.537	80	1.494		
	Total	201.470	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.456	1.545		3.531	.001
	Pelatihan Kerja	.547	.090	.552	6.066	.000
	Kompensasi	.168	.082	.186	2.043	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan