

Turnitin-bab1_4-1

by cekturnitin74@gmail.com 1

Submission date: 24-Jun-2024 08:51AM (UTC+0530)

Submission ID: 2407583588

File name: bab1_4-1.docx (232.22K)

Word count: 6550

Character count: 42317

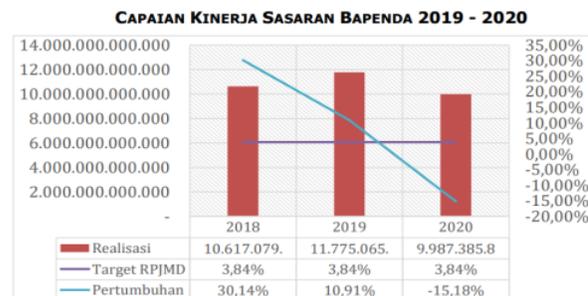
I. PENDAHULUAN

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 merupakan hasil pencapaian karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan tanggung jawabnya (Fitri et al., 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 pembantu yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Berdasarkan 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 pada tahun 2020 sebesar -15,18 persen. Penurunan capaian kinerja ini

disebabkan oleh berbagai faktor termasuk pelatihan dan kompensasi karyawan (Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur 2018).

Jadi, permasalahan yang terjadi di Bapenda adalah penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020 sebesar 15,18 persen. Seharusnya ada kenaikan pada kinerja karyawannya sehingga apabila kinerja karyawan ada kenaikan maka kinerja karyawan pada bapenda mengalami kenaikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang menantang, kesesuaian imbalan, suasana kerja yang memadai, dan dukungan dari rekan kerja (Sapar, 2022). Proses meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dapat ditempuh dengan memberikan program pelatihan, 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 terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian 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 yang diberikan tidak sesuai kebutuhan karyawan. Program pelatihan yang tidak tepat sasaran menyebabkan karyawan tidak dapat memaksimalkan potensinya untuk meningkatkan kinerja.

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

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalahnya yaitu “Bagaimana menganalisis peran pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”

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

1.3. Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas, yaitu:

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

Untuk manfaat penelitian ini yaitu:

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 penelitian 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) 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. 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:

H₁: 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) mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Dapat dikatakan apabila kompensasi dari perusahaan semakin besar maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah.

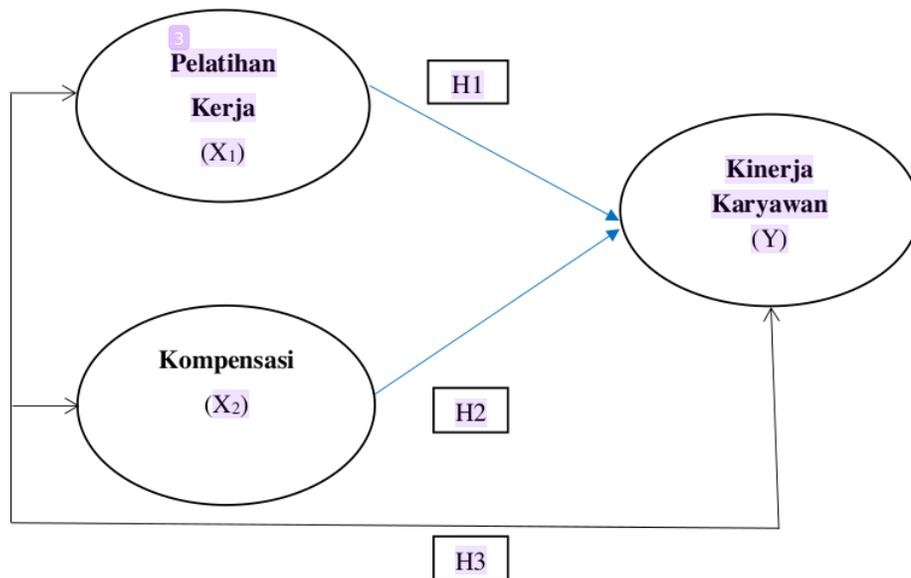
3) Pengaruh peran pelatihan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan

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

H₃: 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 hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Studi ini ditujukan guna menguji hubungan antara Pelatihan Kerja (X₁), dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Seperti yang tergambarakan pada gambar 1.1 tentang kerangka pikir.



Gambar 1.2 Kerangka pikir

Keterangan:

—> = Berpengaruh secara parsial

——> = Berpengaruh secara simultan

II. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Tujuan penentuan lokasi penelitian 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 menggunakan instrumen penelitian yang valid, kemudian 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 menggunakan instrumen penelitian yang valid, kemudian menganalisis data secara kuantitatif (Waruwu et al., 2023).

2.3. Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2016:119), definisi populasi ialah area generalisasi yang mencakup objek ataupun subjek dengan karakteristik dan kualitas sebagaimana 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.

Berdasarkan judul penelitian ini maka populasi penelitian ini merupakan karyawan pada BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 83 orang.

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 samplingnya berupa *simple random sampling*.

Didasarkan penjelasan di atas, maka penelitian 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 ₁)	Penilaian kebutuhan adalah proses sistematis dan objektif dalam menentukan kebutuhan pelatihan, yang melibatkan tiga jenis analisis, seperti yang dijelaskan oleh Bernardin & Russell, yaitu analisis organisasional, analisis karyawan, dan analisis individu (Alhogbi, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pelatihan dapat mengubah perilaku karyawan lebih positif terhadap pimpinan dan perusahaan, yang dapat dicapai melalui beberapa cara, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik 2. Setiap alat medis yang di gunakan setiap hari dituntut harus memahami cara penggunaanya 3. Cepat menangani pasien dalam waktu yang tepat. 4. Memberikan perhatian dengan setulus hati 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap karyawan. 2. Harus mampu memahami cara penggunaan komputer. 3. Cepat menangani pengguna/wajib pajak dalam waktu yang tepat. 4. Memberikan perhatian dengan setulus hati dalam 	(Zagoto & Pohan, 2023)

No	Variable	Definisi Operasional	Original	Adaptasi	Sumber
			dalam melayani pasien.	melayani pengelolaan pajak daerah.	
			5. Dengan keterlibatan karyawan akan lebih termotivasi, berfokus pada kualitas kerja yang tinggi	5. Dengan keterlibatan karyawan akan lebih termotivasi, berfokus pada kualitas kerja yang tinggi.	
2.	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai strategi efektif untuk mempertahankan karyawan. Jenis kompensasi untuk karyawan dapat berupa uang, atau bentuk lainnya sesuai dengan keputusan perusahaan (Henry Simamora, 2019).	1. Sebagai Karyawan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan	1. Sebagai karyawan saya menerima gaji dengan adil sesuai pekerjaan.	(Hobsi et al., 2016)
			2. Sebagai karyawan saya menerima insentif sesuai pengorbanan	2. Sebagai karyawan saya menerima insentif sesuai dengan pengorbanan.	
			3. Sebagai Karyawan saya mengharapkan tunjangan sesuai harapan	3. Sebagai karyawan saya mengharapkan tunjangan sesuai dengan harapan.	
			4. Sebagai Karyawan saya menggunakan fasilitas yang memadai	4. Sebagai karyawan saya menggunakan fasilitas yang memadai.	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah penilaian terhadap seberapa baik karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan berarti mereka dapat memberikan hasil yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya	1. Sebagai Karyawan saya menjalankan beberapa pekerjaan	1. Sebagai karyawan saya menjalankan beberapa pekerjaan.	(Hobsi et al., 2016)

No	Variable	Definisi Operasional	Original	Adaptasi	Sumber
		bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dalam meningkatkan prestasi mereka, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan perusahaan (Dewi, 2019)			
			1 2. Sebagai Karyawan saya mengukur kualitas pekerjaan	1 2. Sebagai 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 menggunakan empat kategori yaitu: 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

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 r2, uji t. 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:

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

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor item
- 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 error 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 untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Cara paling sederhana untuk melakukan uji ini adalah 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:

- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ disebut terjadi normal
- 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 mengambil keputusan:

- Jika nilai $sig > 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- 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

b_2 = koefisien regresi dari Kompensasi

e = standar eror

2.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ditujukan guna melihat seberapa kuat korelasi variabel independen (X_1 dan X_2) 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. Menetapkan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

H_0 : 0 variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

2. Menetapkan level signifikansi $\alpha = 5\%$

3. Ketentuan dalam pengujian

2) Uji F

Uji f diperuntukan guna memeriksa pengaruh beberapa variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen (Sahir, 2021). Pengujiannya melalui proses penyamaan antara angka F_{hitung} dengan F_{tabel} 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) H_0 : 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).

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 dalam penelitian ini adalah 83 responden yang merupakan pegawai 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

Data dalam tabel 3.1 menunjukkan distribusi jenis kelamin dari responden yang mengisi survei, yaitu sebanyak 54,2% responden merupakan laki-laki, sementara 45,8% merupakan perempuan. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur merupakan 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 antara 1 hingga 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 (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Data dari masing – masing variabel ditunjukkan berikut:

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	STS	TS	Skala		Total
			S	ST	
P1	0	0	52	31	83
	0%	0%	62,7%	37,3%	100%
P2	0	0	67	16	83

76	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 Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mengenai variabel kompensasi, yang diukur dengan 4 buah pernyataan seperti dalam 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 karyawan 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 dapat dilihat mayoritas jawaban menjawab setuju sebanyak 52 responden pada indikator KI1, indikator KI2 mayoritas menjawab setuju sebanyak 67 responden, indikator KI3 mayoritas menjawab setuju sebanyak 70 responden, indikator KI4 mayoritas menjawab sangat setuju ada 49 responden dan KI5 mayoritas setuju ada 47 responden.

3.4. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan proses evaluasi dan validasi alat ukur yang dipergunakan untuk menghimpun data. Tujuannya untuk memastikan bahwa 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. Artinya, r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (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 jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6,

maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan atau reliable untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun hasil pengujianya disajikan dalam 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 tabel 3.9 didapat nilai Cronbach Alpha setiap variabel > 0,6, berarti semua variabel penelitian ini reliabel.

3.5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan dalam analisis regresi linier untuk 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. Model regresi yang baik menunjukkan data yang normal. Untuk melakukan pengujian ini dengan uji Kolmogrov-Smirnov, dengan memperhatikan nilai Kolmogrov-Smirnov Z dan Asymp. Sig. (2-tailed). Apabila Asymp Sig > 0,05 maka data distribusi normal, dan sebaliknya. Hasil pengujianya 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 pengujianya 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 pengujianya 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. Pengujianya dilakukan dalam program statistik SPSS, dan hasil pengujianya 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:

- 1) Pelatihan Kerja (X_1)
Variabel X_1 mendapatkan nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga diartikan pelatihan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis pertama diterima.
- 2) Kompensasi (X_2)
Variabel X_2 mendapatkan nilai sig. 0,044 < 0,05, sehingga diartikan kompensasi berdampak positif 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.

Pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui uji F. Hasil pengujiannya didapatkan 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 menerangkan 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

Berdasarkan tabel 3.16, dihasilkan nilai R 0,638 mengindikasikan ada korelasi yang kuat 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 yang diperoleh dari penelitian ini akan dipaparkan dan dianalisis secara rinci untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu:

3.8.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memberikan pelatihan kerja yang relevan dengan tugas karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai kinerja yang baik. 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 signifikan pada kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah 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.

3.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi (X_2) 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. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan jangka panjang.

Kompensasi berdampak positif 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 terhadap kinerja karyawan.

3.8.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi 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 meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karena karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara finansial. Insentif seperti bonus atau kenaikan gaji dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. 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 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah 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 hasil studi dari Zharfan et al., (2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

25

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Pelatihan berpengaruh 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 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) Variabel yang digunakan hanya dua yaitu pelatihan kerja dan kompensasi, sedangkan masih ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.
- 2) Saat pengambilan data responden, beberapa kali ditemukan adanya ketidaksesuaian dengan kondisi yang sebenarnya sebab terdapat perbedaan pendapat, pola pikir maupun pemahaman dari setiap responden.
- 3) Terbatasnya waktu, tenaga, dana dan sumber daya manusia sehingga penelitian ini belum sepenuhnya maksimal.

9

4.3. Saran

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

- 1) Bagi Akademis
 - a. 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.
 - b. Perlu dilakukan pengambilan sampel yang lebih luas agar dapat membandingkan hasil penelitian ini.
 - c. 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.
- 2) Bagi Instansi

- a. 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.
- b. Diharapkan bagi instansi agar dapat memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif sehingga diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- c. Hendaknya instansi memberikan pelatihan kerja yang relevan dan dengan metode yang sesuai agar dapat meningkatkan keterampilan, serta instansi perlu mengevaluasi pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Turnitin-bab1_4-1

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	riset.unisma.ac.id Internet Source	2%
2	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
5	data.kaltimprov.go.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%

10	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
12	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
14	Badriyah, Siti Laelatul. "Pengaruh Hasil Belajar MAHFŪDZĀT dan Konsep Diri Terhadap Religiusitas Siswa (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Darul Amanah Sukorejo Kendal)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
15	fdocuments.net Internet Source	<1 %
16	123dok.com Internet Source	<1 %
17	docplayer.info Internet Source	<1 %
18	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
19	id.zlibrary-asia.se Internet Source	<1 %

20	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
21	satriyaindra46.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
23	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
24	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	<1 %
25	I G Ag, Sasih Gayatri, Ni Luh Sili Antari, Ni Luh Yuni Astuti. "PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Journal Research of Management, 2021 Publication	<1 %
26	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
27	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.unmuhpnk.ac.id Internet Source	<1 %

30 Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia <1 %
Student Paper

31 Imron, Moh. "Pengaruh Budaya Sekolah Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Sd Islam Sultan Agung 4 Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %
Publication

32 Sasmito Sasmito, Anton Wahidin Widjaja. "Analisis Pengaruh Penerimaan Kekayaan Intelektual, Administrasi Hukum Umum dan Keimigrasian Terhadap Penerimaan Negara Bukan Pajak di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham RI", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019 <1 %
Publication

33 eprints.walisongo.ac.id <1 %
Internet Source

34 media.neliti.com <1 %
Internet Source

35 repository.stie-aub.ac.id <1 %
Internet Source

36 www.openjournal.unpam.ac.id <1 %
Internet Source

37 www.slideshare.net <1 %
Internet Source

<1 %

38

eprints.umpo.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

40

www.journal.stieamkop.ac.id

Internet Source

<1 %

41

docobook.com

Internet Source

<1 %

42

ejournal.stmb-multismart.ac.id

Internet Source

<1 %

43

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

44

etd.iain-padangsidempuan.ac.id

Internet Source

<1 %

45

Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAHANA (PERSERO) SUBANG", *The World of Business Administration Journal*, 2020

Publication

<1 %

46

[Submitted to Universitas Pamulang](#)

Student Paper

<1 %

[Submitted to Universitas Mulawarman](#)

47

Student Paper

<1 %

48

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

49

Submitted to Universitas Wiraraja

Student Paper

<1 %

50

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

51

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

52

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1 %

53

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

<1 %

54

dspace.umkt.ac.id

Internet Source

<1 %

55

journal.yrpiaku.com

Internet Source

<1 %

56

jurnal.fkip.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

57

jurnal.unipasby.ac.id

Internet Source

<1 %

58

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

59

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

60

Rabudin Rabudin, Cut Zahri, T.M Zikri.
"PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN CITRA
MEREK TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PRODUK KOPI KEDERA PADA PT. MULKI
ABADI MANAGEMENT DI MEDAN", Journal
Economic Management and Business, 2024

Publication

<1 %

61

jurnal.unimed.ac.id

Internet Source

<1 %

62

ojs.stie-tdn.ac.id

Internet Source

<1 %

63

ppid.kaltimprov.go.id

Internet Source

<1 %

64

thesis.binus.ac.id

Internet Source

<1 %

65

www.softwareseni.co.id

Internet Source

<1 %

66

Nadlif, Muhammad Naufal. "Model
Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban
Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya
Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan
Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

adoc.pub

67	Internet Source	<1 %
68	edoc.site Internet Source	<1 %
69	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
70	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	<1 %
71	jurnaluniv45sby.ac.id Internet Source	<1 %
72	publikasi.dinus.ac.id Internet Source	<1 %
73	repositori.ubs-ppni.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
74	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
76	www.mdpi.com Internet Source	<1 %
77	www.scribd.com Internet Source	<1 %
78	Dhiyan Nanda Pratama, Ignatius Soni Kurniawan. "PENGARUH DISIPLIN KERJA,	<1 %

KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOGYAKARTA MEGA GRAFIKA", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2024

Publication

79

Indira Puspasari, Baihaqi Baihaqi. "Pengaruh Kebermanfaatan, Kemudahan, Keamanan, Serta Kepuasan Pengguna Dan Kesiapan Teknologi Informasi Terhadap Penggunaan E-Filing Pada Wajib Pajak Polri", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

<1 %

80

Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

81

digilib.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

82

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

83

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

84	es.scribd.com Internet Source	<1 %
85	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
87	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
88	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
89	www.diskominfo.kaltimprov.go.id Internet Source	<1 %
90	www.scilit.net Internet Source	<1 %
91	Dian Permatasari, Qurratul A'yun. "Hubungan Sikap Anak Dalam Pemeliharaan Kesehatan Gigi Dengan Kejadian Karies Pada Anak Usia 6-12 Tahun Di SDN Teja Timur IV Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan", SAKTI BIDADARI (Satuan Bakti Bidan Untuk Negeri), 2022 Publication	<1 %
92	Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA	<1 %

TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi
Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti
Makassar Internasional, 2020

Publication

93	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
94	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
95	firstcierapublisher.com Internet Source	<1 %
96	id.scribd.com Internet Source	<1 %
97	journal.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
98	moam.info Internet Source	<1 %
99	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1 %
100	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
102	www.readbag.com Internet Source	<1 %

- 103 Mustajab, Dodi. "Pengaruh person-organization fit, etos kerja Islami dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi (studi pada PT. Bank Muamalat di Purwokerto)", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024
Publication <1 %
-
- 104 Aulia Rafli, Enryco Septian Sidabuar, Deni Faisal Mirza, Susan Novrini. "Pengaruh Strategi Marketing, Pelayanan, Dan Pinjaman Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Kc Pematang Siantar", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Publication <1 %
-
- 105 Fahmi, Moh Hisyam. "Pengaruh Employee Engagement Melalui Religiosity Terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance Aparatur Sipil Negara Kabupaten Batang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
Publication <1 %
-
- 106 I Ketut Yoga Arshana Arta, Denok Lestari, Luh Eka Susanti. "Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan <1 %

pada era new normal", Jurnal Ilmiah
Pariwisata dan Bisnis, 2022

Publication

107

Ni Wayan Diah Suarniti Dewi, I Wayan Pantiyasa, Ni Made Rinayanthi. "Pengaruh pelatihan kerja kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di artotel sanur bali", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022

Publication

<1 %

108

Nur Hidayah, Hikmah Hikmah. "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam", eCo-Buss, 2023

Publication

<1 %

109

Prabandari, Aryati. "Pengaruh Employee Engagement Dalam Meningkatkan Organizational Performance Yang Dimediasi Oleh job Satisfaction (Studi Kasus Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Wonosobo)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

110

Prasetya, Dio Eko Budi. "Pengaruh Ethical Leadership dan Organizational Climate Terhadap Employee Performance Dengan Team Work Effectiveness Sebagai Variabel

<1 %

Intervening", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

111

Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Turnitin-bab1_4-1

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23
