

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PEMBERIAN PENDIDIKAN PELATIHAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TAPANULI TENGAH**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**YETTY SEMBIRING**

**NIM. 500014871**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2016**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul

**PENGARUH PEMBERIAN PENDIDIKAN PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun  
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.  
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan  
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik

Jakarta, Juni 2016  
Yang Menyatakan



*[Handwritten Signature]*  
**YETTY SEMBIRING**  
NIM. 500014871

## ABSTRAK

### **PENGARUH PEMBERIAN DIKLAT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

Yetty Sembiring  
[Yetty\\_meliala@yahoo.co.id](mailto:Yetty_meliala@yahoo.co.id)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Diklat Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tahun 2015 yang sudah mengikuti minimal Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun populasi adalah 106 orang. Dari 106 orang populasi tersebut diambil 66 orang menjadi sampel.

Hasil dari penelitian ini adalah Pemberian Diklat, dan Kompensasi baik secara parsial maupun serempak adalah sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Disarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, untuk mempertahankan program pemberian pendidikan dan pelatihan pegawai serta pemberian kompensasi. Kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi. Kepada pihak terkait agar lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan penelitian yang lebih dalam lagi mengenai berbagai hal agar dapat ditemukan formula yang lebih tepat dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

**Kata kunci : Pemberian Diklat, Kompensasi, Kinerja**



**ABSTRACT****GIVING EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION OF CIVIL SERVANTS IN THE PERFORMANCE OF THE SECRETARIAT OF THE CENTRAL TAPANULI DISTRICT GOVERNMENT**

Yetty Sembiring  
[Yetty\\_meliala@yahoo.co.id](mailto:Yetty_meliala@yahoo.co.id)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The research aims to determine Effect of Training on Performance and Compensation of Civil Servants InCentral Tapanuli regency Regional Secretariat. In this study were all employees of the Secretariat of Central Tapanuli regency in 2015 that have followed a minimum of Education and Training Pre- Position . This research is a descriptive quantitative research . The total population is 106 people .The total population is 106, samples were taken 66 people.

The conclusion is Providing Training and Compensation partially or in unison is a very significant effect on performance Civil Servants Civil At the Regional Secretariat Regency of Central Tapanuli was suggested to the Secretariat of the Regional District Government Central Tapanuli , it is important to maintain a program of education and training employees as well as compensation. To employees of the Regional Secretariat of Central Tapanuliregency , it is essential to improve its performance to better again . To related parties to be more improved its research activities are more deeply about various things in order to find a more precise formula in order to improve employee performance .

**Keywords : Provision of Training , Compensation , Performance**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmad dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”. TAPM ini disusun dalam rangka menyelesaikan pendidikan Pascasarjana (S2) pada Magister Manajemen Universitas Terbuka.

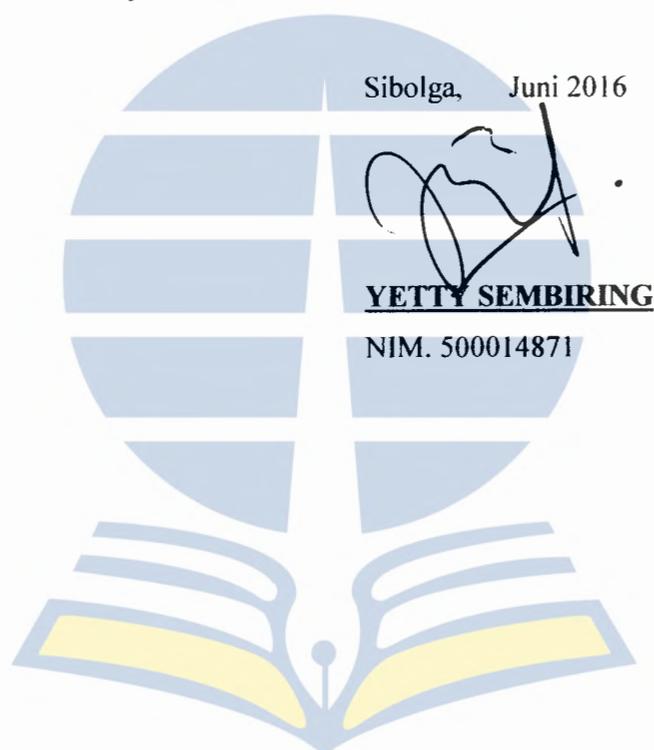
Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Medan beserta seluruh jajaran selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Ibu Dr. Yeni Absah, SE, M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Herman, MA. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, kesabaran dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Program Studi Manajemen – Program Pascasarjana Universitas Terbuka beserta seluruh jajaran;
5. Sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah beserta seluruh jajaran;
6. Bapak dan Ibu Dosen/Fasilitator Tutorial Tatap Muka dan Tutorial Online Universitas Terbuka Medan;
7. Rekan-rekan Mahasiswa kelas Sibolga Sumatera Utara, yang telah bersama-sama dalam suka maupun duka selama menjalani pendidikan ini;
8. Ibu saya yang selalu memberikan motivasi kepada saya;
9. Suami tercinta **HARIADY, ST** yang dengan setia dan sabar memberikan dukungan semangat kepada saya selama menempu pendidikan ini;
10. Anak-anakku, yang menjadi bidadari penyejuk hati, **DHAIFINA MUTHIADITY** dan **SAFIRA PUTRI ADITY** yang terus memberi semangat dan kesempatan kepada saya selama menempuh pendidikan;

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu menyelesaikan pendidikan dan penulisan TAPM ini.

Penulis telah mengerahkan kemampuan secara maksimal agar TAPM ini layak untuk dijadikan referensi, namun penulis menyadari keterbatasan sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan. Untuk itu penulis berharap masukan dan saran agar TAPM ini dapat lebih baik lagi di masa yang akan datang.

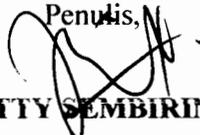
Akhir kata, semoga TAPM ini dapat diterima dan memberi manfaat bagi penulis dan bagi dunia akademisi sebagai referensi penulisan ilmiah serta pihak lain yang membutuhkannya.



## RIWAYAT HIDUP

1. Nama : **YETTY SEMBIRING**
2. NomorInduk : 500014871  
Mahasiswa
3. Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 28 Mei 1979
4. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
5. NomorIdentitas Pegawai : 19790528 199803 2 00 3
6. AlamatRumah : Perumahan Sari Utama No. 5 Jln. Sibolga-P.Sidempuan Kelurahan Lubuk Tukko Kec. Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah
7. Alamat Kantor : Jl. Zainul Basri Hutagalung Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Provinsi Sumatera Utara, Telp. (0631)371553
8. Status Perkawinan : Kawin  
Suami : **Hariady, ST**  
Anak : **1. Dhaifina Muthiadity**  
**2. Safira Putri Adity**
9. RiwayatPendidikan : - SD Swasta Perguruan Methodist Tahun 1991  
- SMP Negeri 1 MedanTahun 1994  
- SMU Negeri1 MedanTahun 1997  
-Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri Tahun 2001
10. RiwayatPekerjaan : - Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 1997  
- Pegawai Negeri Sipil Tahun 1998  
- Kasi Pemerintahan Kel. Aek Tolang Tahun 2005  
- Lurah Lubuk Tukko Tahun 2007  
- Kepala Seksi Pemasaran Pariwisata Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Tapanuli Tengah Tahun 2009  
- Kepala Sub Bidang Pelaporan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2010  
- Kepala Bidang Analisis Pencegahan Dampak Lingkungan Bapedalda Kab. Tapanuli Tengah Tahun 2011  
- Kepala Bidang Kependudukan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2016  
- Jabatan Fungsional Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Sibolga, Juni 2016

Penulis,  
  
**YETTY SEMBIRING**

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	ii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	viii
Daftar isi .....	ix
Daftar Bagan .....	xi
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Kegunaan Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	16
A. Kajian Teori .....	16
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Berpikir .....	37
D. Operasionalisasi Variabel .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	43
A. Desain Penelitian .....	43
B. Populasi dan Sampel .....	44
C. Instrumen Penelitian .....	45
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	46
E. Metode Analisis Data .....	46

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
<b>A. Deskripsi Objek Penelitian .....</b>	<b>57</b>
<b>B. Hasil Penelitian .....</b>	<b>60</b>
<b>C. Pembahasan .....</b>	<b>74</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>79</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>



**DAFTAR BAGAN**

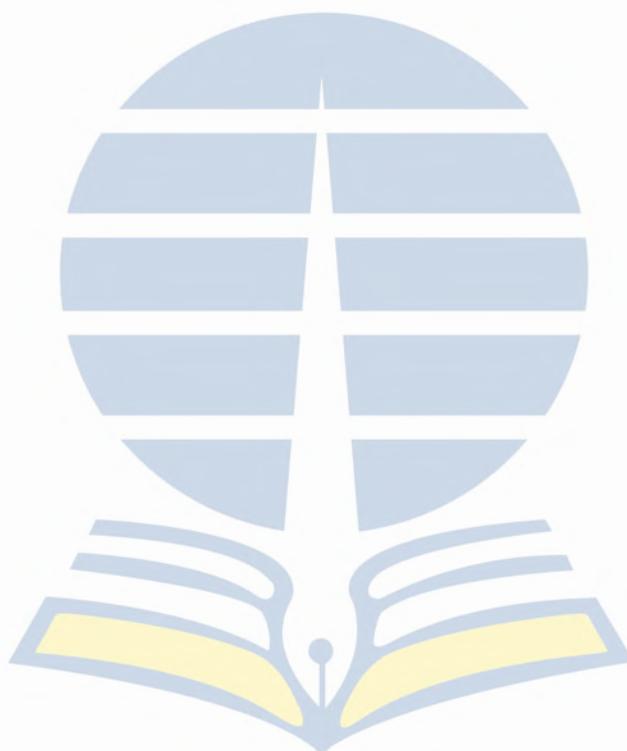
	<b>Halaman</b>
Bagan 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian .....	39
Bagan4.1 Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah.....	57
Bagan4.2 Histogram .....	67
Bagan4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	68



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Presentasi Pegawai yang mengikuti Diklat Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2012-2014 .....	7
Tabel 1.2	Rekapitulasi Tunjangan Peningkatan Penghasilan PNS Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2012-2015.....	12
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .....	13
Tabel 2.1	Definisi Operasional .....	39
Tabel 3.1	Uji Validitas Instrumen Pemberian Diklat (X1) .....	48
Tabel 3.2	Uji Validitas Instrumen Pemberian Kompensasi (X2) ...	48
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	49
Tabel 3.4	Uji Reliabilitas Instrumen Pemberian Diklat (X1) .....	50
Tabel 3.5	Uji Reliabilitas Instrumen Pemberian Kompensasi (X2)	51
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja (Y) .....	51
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.4	Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Pemberian Diklat (X1) .....	60
Tabel 4.5	Kategori dan Posisi Pemberian Diklat .....	61
Tabel 4.6	Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Pemberian Kompensasi (X2).....	62
Tabel 4.7	Kategori dan Posisi Kompensasi .....	62
Tabel 4.8	Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4.9	Kategori dan Posisi Kecenderungan Kinerja Pegawai ....	63
Tabel 4.10	Uji Multikolinear .....	69
Tabel 4.11	Hasil perhitungan korelasi Sederhana antara X1 dan X2 dengan Y .....	71

Tabel 4.12	Uji Signifikansi antara $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	73
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	74



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran1 Kuesioner.....	83
Lampiran 2 Hasil Olah SPSS .....	87



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah yang berkualitas, teruji dan yang baik professional. Perbaikan kualitas sumber daya manusia bagi pegawai pemerintah dapat dimulai dari sistem penerimaan pegawai. Sistem penerima pegawai yang baik dan benar, sudah barang tentu hak ini akan mendapatkan tenaga-tenaga bagi aparatur Negara berkualitas baik dan sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan. Disamping hal tersebut, perlu di perhatikan pula terhadap pembinaan pada saat bertugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang tersendiri dan bermutu.

Pada dasarnya kinerja Pegawai Negeri Sipil yang buruk disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, masalah gaji, dan tingkat pendidikan dimana 75% dari seluruh Pegawai Negeri Sipil lulusan SMA yang berjumlah 4 juta pegawai negeri sipil, 53% diantaranya masih perlu dibina terus agar dapat mencapai tingkat kinerja sesuai dengan yang diharapkan (Pakpahan, 2014). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang buruk adalah akibat dari lemahnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yaitu melalui program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak terencana dan terprogram.

Implementasi dari otonomi daerah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada daerah dalam memanfaatkan dan mengelola segala sumber daya dan potensi daerah untuk meningkatkan pembangunan daerah serta kesejahteraan masyarakat. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya penting yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, perlu dimanfaatkan dan dikelola secara lebih efektif, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pemerintah daerah.

Kabupaten Tapanuli Tengah terletak di pesisir Pantai Barat Pulau Sumatera dengan panjang garis pantai 200 km dan wilayahnya sebagian besar berada di daratan Pulau Sumatera dan sebagian lainnya di pulau-pulau kecil. Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu kabupaten di Propinsi Sumatera Utara dengan luas wilayah 6.194,98 km<sup>2</sup> meliputi darat dan laut dengan hamparan gunung, pantai dan laut (gupala).

Letak wilayah yang strategis, keanekaragaman potensi sumber daya alam yang besar dan harmonisnya multietnik masyarakat menyebabkan Tapanuli Tengah sebagai permata tersembunyi yang akan berkilau dan sangat berharga dengan sentuhan percepatan pembangunan dan peningkatan investasi.

Kabupaten Tapanuli Tengah terletak pada 1°11'00" - 2°22'0" LU dan 98°07' - 98°12' BT, Tapanuli Tengah memiliki luas wilayah 6.194,98 km<sup>2</sup> yang terdiri atas darat 2.194,98 km<sup>2</sup> dan laut 4.000 km<sup>2</sup>. Wilayah Tapanuli Tengah berbatasan di sebelah Utara dengan Kabupaten Aceh Singkil (Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam), disebelah Timur dengan Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Humbang Hasundutan dan Kabupaten Pakpak Bharat, disebelah Selatan dengan

Kabupaten Tapanuli Selatan, serta disebelah Barat dengan Kota Sibolga dan Samudera Indonesia.

Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah terbentuk pada tanggal 24 Agustus 1945. Ibukota Kabupaten Tapanuli Tengah adalah PANDAN. Pada bulan Mei 2007, secara administratif Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah terdiri atas 19 kecamatan, 24 kelurahan dan 154 desa, yaitu meliputi Kecamatan Manduamas, Sirandorong, Andam Dewi, Barus, Barus Utara, Sosorgadong, Sorkam Barat, Sorkam, Pasaribu Tobing, Kolang, Tapan Nauli, Sitahuis, Pandan, Tukka, Badiri, Pinangsori, Lumut, Sibabangun, dan Suka Bangun.

Pada bulan Desember 2007 jumlah kecamatan di Kabupaten Tapanuli Tengah bertambah satu lagi yaitu Kecamatan Sarudik sehingga jumlah kecamatan seluruhnya 20 kecamatan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Pemekaran kecamatan tersebut dimaksudkan untuk lebih mempercepat proses pembangunan daerah, meningkatkan kapasitas dan kualitas pemerintah kecamatan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan umum dan pelayanan dasar kepada masyarakat.

Sekretariat Daerah adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (disingkat *sekda*). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Sekretaris Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi

Program pengembangan sumber daya manusia dalam setiap instansi melalui diklat telah diselenggarakan dalam berbagai jenis, baik diklat struktural maupun diklat teknis fungsional di lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Namun, pengembangan pegawai melalui diklat tersebut masih belum optimal dan juga masih belum memperhatikan pada aspek pengelolaannya. Gambaran tersebut ditunjukkan dengan kondisi pasca pelaksanaan diklat yang selama ini masih memperlihatkan kelemahan-kelemahannya, yakni ukuran dan kriteria pegawai yang mengikuti diklat masih belum jelas. Pegawai yang mengikuti diklat tidak diikuti penempatan pada posisi yang seharusnya. Pegawai yang mengikuti diklat belum bisa menerapkan pada pekerjaan yang diembannya.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai pemerintahan, melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efisiensi kinerja, serta produktifitas kinerja pegawai agar Pegawai Negeri Sipil dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan Nasional dan tantangan global, Suradinata (2003:2005). Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*) diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan mutu, profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada

perjuangan bangsa dan negara, serta semangat kesatuan persatuan dan kesatuan bangsa dalam bingkai negara kesatuan Republik Indonesia.

Saat ini, kinerja pegawai pada umumnya masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya ini menyebabkan pegawai yang bekerja terkesan kurang menunjukkan kualitas kerjanya. Beberapa masalah yang dihadapi yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai teknologi. Kedua, sebagian pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya (Pakpahan, 2014).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Alasan mendasar adalah para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang Negara, kurang disiplin yang berakibat rendahnya kinerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah. Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang ke kantor, mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah, hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai ketika pimpinan

tidak berada di tempat, sirkulasi surat keluar masuk yang kurang dan pelayanan terhadap publik yang masih sering mendapat keluhan.

Dalam rangka menjalankan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dituntut adanya kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok, sasaran dan misi organisasi, disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena di atas juga terjadi ketika berlangsung proses diklat bagi PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Permasalahan muncul ketika peserta diklat mengikuti kegiatan diklat sebagian tidak sesuai dengan kompetensi pegawai berdasarkan uraian tugas. Pimpinan tidak menunjuk orang yang betul betul memiliki kompetensi yang sesuai dan dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Pelaksanaan Diklat tersebut hanya untuk menjalankan kegiatan dan menghabiskan anggaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dan masih ada sebagian peserta setelah mengikuti diklat tidak membawa pengaruh besar terhadap uraian tugas sehingga output yang dihasilkan kurang memiliki kompetensi di berbagai bidang. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan yaitu dengan memberikan pelatihan (diklat). Implementasi yang terjadi dalam pelaksanaan pelatihan dirasakan pegawai belumlah merata. Dikarenakan tidak 100% pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah mengikuti diklat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Presentasi Pegawai yang mengikuti Diklat Sekretariat Daerah**  
**Tapanuli Tengah Tahun 2012-2014**

No.	Uraian	2012	2013	2014
1	Jumlah pegawai	106	106	106
2	Jumlah pegawai mengikuti diklat	82	70	68
3	Peserta (%)	77%	66%	64%

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (2015)

Dengan terbitnya Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Keputusan Presiden Nomor: 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor: 9 Tahun 2004; Keputusan Menteri PAN RI Nomor: 25/KEPM.PAN/4/2002 tanggal 25 April 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, pembinaan karir menjadi tolok ukur kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan peraturan diatas maka pegawai yang mengikuti kegiatan diklat merupakan salah satu indikator untuk mewujudkan kompetensi pegawai dan nantinya diharapkan akan mendapat perhatian dari pimpinan sesuai dengan UU Nomor: 43 Tahun 1999 dan PP Nomor : 53 Tahun 2010 yang membahas tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berdampak kepada pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil.

Kondisi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah perlu diperhatikan dan penanganan yang khusus. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat), sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai ” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari peranan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya

Untuk mewujudkan hal tersebut, pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan jawaban pegawai pemerintah dalam meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan (*service provider*), pembinaan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi Pegawai Negeri Sipil(PNS) diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyedia layanan (*service provider*), dan dapat mengembangkan kemampuan yang telah di perolehnya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi

pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya (Larius, 2013:2). Hal-hal lain juga perlu di perhatikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah kebijaksanaan mengenai “prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat)” agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif produktif, serta tanggung jawabnya.

Pendidikan dan pelatihan menurut Notoatmodjo (2003:28) adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Adanya hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat serta diperkuat dengan adanya teori yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Herlina 2014:8), Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan pegawai. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan Pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan dan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik di masa datang serta menurut Simamora (dalam Ambar Teguh, 2004:176) beberapa tujuan Pelatihan adalah memperbaiki Kinerja.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi

berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Hasibuan (2012:118) bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas jasa serta kontribusi yang diberikan pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini. Namun sebaliknya kompensasi yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan Pegawai dapat mengekspresikan diri mereka dalam bentuk penurunan kinerja, protes keras, mogok kerja serta sangat mungkin pegawai akan meninggalkan perusahaan (Purnami, 2014:3).

Beberapa terminologi dalam kompensasi :

1. **Upah/gaji.** Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. **Insentif, (*incentive*)** merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3. **Tunjangan** (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. **Fasilitas** (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah menerima Kompensasi diluar dari gaji. Kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai. Adapun tujuan pemberian tambahan penghasilan tersebut antara lain:

- Meningkatkan disiplin, integritas, loyalitas dan kinerja PNS;
- Merangsang motivasi kerja PNS;
- Memacu semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya;
- Pemberian apresiasi kepada PNS akibat jabatan yang diembannya serta kondisi dari ruang lingkup tugas dan fungsi PNS tersebut.

Tambahan penghasilan berupa Tunjangan Peningkatan Penghasilan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Penerima adalah Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang memiliki Nomor Induk Pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah;
- Aktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai PNS;

- Memiliki jabatan struktural, Fungsional dan atau staf di unit kerja masing-masing;
- Tidak sedang dalam menjalani proses hukum atau peradilan;
- Tidak sedang dalam masa pemberhentian pemberian gaji akibat Surat Keputusan Kepala Daerah karena Pegawai tersebut lalai dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi diluar gaji yaitu Tunjangan Kesejahteraan kepada Pegawai Negeri Sipil. Tunjangan Peningkatan Penghasilan tersebut mengalami peningkatan setiap tahunnya berdasarkan Peraturan Bupati Tapanuli Tengah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Tunjangan Peningkatan Penghasilan PNS**  
**Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2012-2015**

No.	Dasar	Tahun	Jumlah (Rp)
1	Peraturan Bupati No.4 Tahun 2012	2012	350.000,-
2	Peraturan Bupati No.12 Tahun 2013	2013	500.000,-
3	Peraturan Bupati No.1 Tahun 2014	2014	750.000,-
4	Peraturan Bupati No.5 tahun 2015	2015	750.000,-

Sumber: Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (2015)

Peraturan Bupati tersebut berlaku bagi semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Tapanuli Tengah. Kompensasi berupa Tunjangan Peningkatan Penghasilan besarnya berlaku sama bagi semua PNS di Kabupaten Tapanuli Tengah termasuk PNS yang ada di Sekretariat daerah Kabupaten Tapanuli Tengah tanpa memperhatikan pangkat, golongan dan jabatan.

Adapun jumlah pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah terlampir dalam tabel berikut ini meliputi antara lain:

Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

No	Nama Bagian	Jumlah PNS				Jumlah
		ES II	ES III	ES IV	STAFF	
1.	Bagian Umum dan Perlengkapan	-	1	3	33	37
2.	Bagian Hukum	-	1	3	8	12
3.	Bagian Ekonomi dan Pembangunan	-	1	3	10	14
4.	Bagian Tata Pemerintahan	-	1	3	10	14
5.	Bagian Kesejahteraan Masyarakat	-	1	3	9	13
6.	Bagian Hubungan Masyarakat	-	1	3	12	16

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Selain Kompensasi berupa Tunjangan Peningkatan Penghasilan berdasarkan Peraturan Bupati Tapanuli Tengah dan berdasarkan tabel 1.3 tersebut diatas diketahui bahwa Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah mendapat kompensasi berupa insentif bagi Pegawai Negeri Sipil di unit kerja tersebut. Insentif ini berlaku bagi semua PNS di Bagian Umum dan Perlengkapan tanpa memandang pangkat, golongan dan jabatan.

Pemberian Kompensasi berupa tunjangan peningkatan penghasilan dan insentif sudah dilakukan oleh Bupati Tapanuli Tengah, namun kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di Sekretariat daerah Kabupaten Tapanuli Tengah masih belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang mengikuti Apel Gabungan yang setiap hari Senin dilakukan masih ada yang absen tanpa keterangan. Berdasarkan inilah dilakukan kebijakan oleh Bupati Tapanuli Tengah melakukan pemotongan tunjangan peningkatan penghasilan tersebut. Selain itu dalam waktu

kerja masih banyak ditemukan kantor-kantor yang sunyi pegawai karena PNS meninggalkan pekerjaannya tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana “Pengaruh Pemberian Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Pemberian Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah ?.
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Pemberian kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?
3. Apakah secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan Pemberian Pendidikan Pelatihan dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pemberian Pendidikan & pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pemberian kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara bersama-sama Pengaruh Pemberian Pendidikan Pelatihan dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam pemberian Pendidikan & pelatihan , dan pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut."

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai." Kinerja pegawai tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sendiri.

Menurut Hasibuan (2007)" kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu".

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya''

## b. Aspek- aspek Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2001), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut :1. Kualitas Kerja (*quality of work*) 2. Ketepatan waktu (*promptness*) 3. Inisiatif (*inisiative*) 4. Kemampuan (*capability*) 5. Komunikasi (*communication*).

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Indikatornya adalah :
  - a) Hasil kerja yang diperoleh
  - b) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
  - c) Manfaat hasil kerja
- 2) Ketepatan Waktu (*Promptness*), indikatornya adalah :
  - a) Penataan rencana kegiatan/ rencana kerja
  - b) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
  - c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- 3) Inisiatif (*Initiative*) Indikatornya adalah :
  - a) Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi
  - b) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
- 4) Kemampuan (*Capability*), Indikatornya adalah :
  - a) Kemampuan yang dimiliki
  - b) Keterampilan yang dimiliki
  - c) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- 5) Komunikasi (*Communication*), Indikatornya adalah :
  - a) Komunikasi intern (ke dalam) organisasi
  - b) Komunikasi ekstem (ke luar) organisasi

c) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

Menurut Mangkunegara (2005) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

(1) Aspek kuantitatif meliputi:

- (a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- (b) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- (c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- (d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

(2) Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- (a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- (b) Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- (c) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- (d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

c. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2009:67) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

## **2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

### **a. Pengertian**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas , diperlukan Pendidikan & Pelatihan yang mengarah pada :

- a) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
- b) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya.
- c) Peningkatan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi

Dasar pemikiran yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut adalah :

- a) Pendidikan & pelatihan merupakan bagian integral dari sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil
- b) Pendidikan & pelatihan mempunyai keterkaitan dengan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil.

- c) Sistem Pendidikan & pelatihan meliputi proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi Pendidikan & pelatihan.
- d) Pendidikan & pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf.

Pengertian Pendidikan & Pelatihan yang dimaksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Sumarsono, ( 2009 : 92-93) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja

Pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada pegawai (Ahmad, 2009).

Dari beberapa definisi mengenai pelatihan dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

## **b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan & Pelatihan**

### **1) Tujuan Pendidikan & Pelatihan**

Pendidikan & Pelatihan yang dimaksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, bertujuan untuk :

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

## 2) Manfaat Diklat

Menurut Atmodiwirio (2002) pendidikan dan pelatihan tersebut sangat diperlukan oleh suatu organisasi, karena memiliki berbagai manfaat diantaranya adalah:

- a) Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan organisasi, organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan pengertian jabatan. Untuk dapat melaksanakan jabatan itu maka orang tersebut perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Melalui pelatihan diharapkan kebutuhan dan kekeurangannya dapat dipenuhi, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat,
- b) Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan pribadi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Kebutuhan

pribadi melengkapi kebutuhan organisasi. Pengembangan pribadi yang diperoleh melalui pengembangan jabatan akan memperkaya dirinya. Itulah yang disebut pengembangan karir,

- c) Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan investasi sumberdaya manusia, diklat tak ubahnya sebagai pendidikan formal membutuhkan pengadaaan biaya yang tidak sedikit. Memilih diklat sebagai suatu investasi sumberdaya manusia walaupun masih diragukan hasilnya tetap banyak perusahaan yang menugaskan tenaga-tenaga intinya untuk mengikuti diklat di dalam dan di luar negeri, dan
- d) Bermanfaat bagi setiap penjabat/jenjang keangkatan. Hal ini dapat dilihat pada diklat PNS dimulai dari diklat bagi esolan I, II, III, dan IV.

Menurut Siagian (dalam Gunawan, 2010) menyebutkan manfaat diadakannya program diklat menjadi dua, adalah:

- a) Manfaat bagi perusahaan atau instansi
  - (1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialisik, meningkatkan tekad menapai sasaran yang telah ditapkankan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh,
  - (2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling

menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif,

- (3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan seluruh pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer,
  - (4) Meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi,
  - (5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif,
  - (6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
  - (7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.
- 1) Manfaat bagi para pegawai
- a) Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik,
  - b) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi,
  - c) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi,
  - d) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya,

- e) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, prustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri,
- f) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual,
- g) Meningkatnya kepuasan kerja,
- h) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang,
- i) Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri,
- j) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

### 3) Sasaran Diklat

Sasaran Pendidikan & Pelatihan adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Jenis Pendidikan & Pelatihan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, adalah :

- 1) Pendidikan & Pelatihan Prajabatan, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.
- 2) Pendidikan & Pelatihan Dalam Jabatan, dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

#### 4) Jenis-jenis Diklat

Pendidikan & Pelatihan Dalam Jabatan terdiri dari :

- a) Pendidikan & Pelatihan Kepemimpinan, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
- b) Pendidikan & Pelatihan Fungsional, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- c) Pendidikan & Pelatihan Teknis, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Henry Simamora (2004) mendefinisikan: "Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Ivancevich (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan tiap jenis reward yang diterima individu karena melakukan tugas-tugas organisasi. Selanjutnya Mondy, et. all, (2005) menjelaskan arti kompensasi sebagai keseluruhan reward yang diberikan untuk pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

#### **b. Bentuk-bentuk Kompensasi**

Komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

##### **1) Kompensasi financial langsung**

Kompensasi financial langsung meliputi semua bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi financial tidak langsung yang disebut juga tunjangan, meliputi semua penghargaan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Menurut Nawawi (2005:316): "Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang

diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”.

Kompensasi langsung yang terdiri dari :

a) **Gaji**

Simamora (2004:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa: “Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) **Upah Insentif**

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan pegawai akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

c) **Bonus**

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada pegawai ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja pegawai. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”.

2) **Kompensasi nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang

itu bekerja, dan meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap fungsi dan atau aktivitas sumber daya manusia lainnya. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, peningkatan kinerja pegawai, produktivitas, putaran pegawai, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Handoko (2001:185) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
  - a) Istirahat *on the job*, terdiri dari:
    - 1) Periode Istirahat
    - 2) Periode makan
    - 3) Periode waktu cuti
  - b) Hari-hari sakit
  - c) Liburan dan cuti
  - d) Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
  - a) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
  - b) Rencana-rencana pensiun
  - c) Tunjangan hari tua
  - d) Tunjangan pengobatan
  - e) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai.
4. Program pelayanan pegawai, meliputi:

- a) Rekreasi
  - b) Kafetaria
  - c) Perumahan
  - d) Beasiswa pendidikan
  - e) Fasilitas pembelian
  - f) Konseling finansial dan legal
  - g) Aneka ragam pelayanan lain.
5. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada pegawai dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada pegawai sehingga diharapkan pegawai merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

### **c. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2007) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

- 1) Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Pegawai. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2007), antara lain sebagai berikut.

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Pegawai.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Pegawai.

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

6) Biaya Hidup/Cost of Living.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Martoyo (2007) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Kebenaran dan Keadilan.

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing pegawai atau kelompok pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap pegawai merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.

2) Dana Organisasi.

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa finansial" maupun "nonfinansial" amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai-pegawainya. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3) Serikat Pegawai.

Para pegawai yang tergabung dalam suatu serikat pegawai dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat pegawai dapat merupakan "simbol kekuatan" pegawai dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/ pimpinan organisasi.

#### 4) Produktifitas Kerja.

Produktifitas kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja pegawai. Sedangkan prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktifitas kerja pegawai, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi termaksud.

#### 5) Biaya Hidup.

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi/perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar "hidup yang layak" itu.

#### 6) Pemerintah.

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dan tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan dalam pemberian balas jasa pegawai jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu pemerintahlah yang ikut menentukan upah minimum ataupun

jumlah jam kerja pegawai, baik pegawai pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

## B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2010) tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X ( pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y ( kinerja pegawai ) adalah sebesar 31,36%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Turere (2013) mengenai Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suprpti (2013) mengenai Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tulungagung dimana hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hafeez (2015) mengenai "*Impact of Training on Employees Performance*" (*Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan*)" menyatakan bahwa ada hubungan positif

yang signifikan mengungkapkan bahwa pegawai yang mendapat pelatihan akan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Elnaga (2013) mengenai "*The Effect of Training on Employee Performance*" dimana hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki dampak positif pada kinerja pegawai.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2014) mengenai "*The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*" menunjukkan ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Dwihartono (2010) mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Semarang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tergantung kepada kompensasi yang diberikan
8. Penelitian Rica (2013) mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Semen Bosowa Maros menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat ditunjang oleh pemberian kompensasi finansial. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi, di mana nilainya mendekati satu dan uji-F yang nilainya mendekati nilai nol. Diantara kompensasi finansial tersebut, kompensasi berupa gaji yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Samudra (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang) dimana dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y)
10. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2013) mengenai *The Effect of Rewards towards Job Performance among Chemical-Based Employees* menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara imbalan intrinsik
11. Penelitian yang dilakukan oleh Wekesa (2013) mengenai *Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya* dimana berdasarkan temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan adanya kebijakan kompensasi yang adil memiliki efek pada kinerja guru sekolah menengah umum

### C. Kerangka Berfikir

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.” Kinerja pegawai tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sendiri

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Semakin baik pemberian Pendidikan

dan pelatihan, maka semakin baik kinerja pegawai. Semakin buruk pemberian Pendidikan dan pelatihan, maka semakin buruk pula kinerjanya

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Semakin baik pemberian Kompensasi, maka semakin baik kinerja pegawai. Semakin buruk pemberian Kompensasi, maka semakin buruk pula kinerjanya.

### **1. Pengaruh Pemberian Pendidikan & pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2010) tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y ( kinerja pegawai ) adalah sebesar 31,36%.

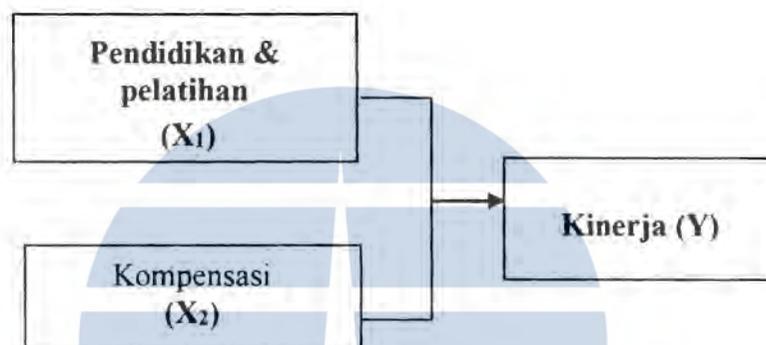
### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Samudra (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai PT. Bank Jatim Cabang Malang) dimana dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y)

### **3. Pengaruh Pemberian Pendidikan & pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Ridha (2014) tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dimana berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Pegadaian Persero Kanwil 1 Medan.

Adapun kerangka berpikir penelitian ini adalah :



Gambar : 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

#### D. Operasionalisasi Variabel

##### 1. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pemberian Pendidikan & pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

2. Ada pengaruh positif dan signifikan pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Ada pengaruh positif dan signifikan pemberian Pendidikan & pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

## 2. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
<b>Pendidikan &amp; pelatihan</b> (X <sub>1</sub> ) Sumarsono, (2009 : 92-93)	Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan Kinerja	<b>Tujuan</b>	1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. 2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. 3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat. 4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik	Skala likert 1. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 2. Tidak Setuju diberi skor 2 3. Kurang Setuju diberi skor 3 4. Setuju diberi skor 4 5. Sangat Setuju diberi skor 5
		<b>Manfaat</b>	1. Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan organisasi, 2. Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pribadi.	

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan invertasi sumberdaya manusia,</li> <li>4. Bermanfaat bagi setiap penjabat/jenjang keangkatan..</li> </ol>	
		<b>Sasaran</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya.</li> <li>2. Untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.</li> </ol>	
<b>Kompensasi (X2)</b> Hasibuan (2007)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kompensasi	<b>Kompensasi financial langsung</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji,</li> <li>2. Upah,</li> <li>3. Bonus,</li> <li>4. Komisi.</li> </ol>	Skala likert <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1</li> <li>2. Tidak Setuju diberi skor 2</li> <li>3. Kurang Setuju diberi skor 3</li> <li>4. Setuju diberi skor 4</li> <li>5. Sangat Setuju diberi skor 5</li> </ol>
		<b>Kompensasi financial tidak langsung</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liburan dan cuti</li> <li>2. Tunjangan hari tua</li> <li>3. Tunjangan pengobatan</li> <li>4. Perumahan</li> <li>5. Beasiswa pendidikan</li> </ol>	

	berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang			
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> (Mangkunegara, 2005)	Kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai	Aspek kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan</li> <li>2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,</li> <li>3. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja</li> </ol>	Skala likert <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1</li> <li>2. Tidak Setuju diberi skor 2</li> <li>3. Kurang Setuju diberi skor 3</li> <li>4. Setuju diberi skor 4</li> <li>5. Sangat Setuju diberi skor 5</li> </ol>
		Aspek kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan</li> <li>2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,</li> <li>3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan</li> <li>4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan publik).</li> </ol>	



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Disain Penelitian

Disain penelitian menurut Mansoer (2006) adalah rancangan umum tentang metode metode dan prosedur prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan hal ini menjelaskan bahwa suatu penelitian diharapkan memenuhi tahapan dan metode yang tepat sesuai dengan variabel yang ingin diungkap. Disain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdimensi hubungan kausal (*causal effect*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap fakta – fakta untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh antara pemberian pendidikan pelatihan dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah

- a. Variabel dependent (Y) : Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- b. Variabel independent (X1) : Pendidikan Pelatihan
- c. Variabel independent (X2) : Kompensasi

Sedangkan bahan penelitian yang digunakan untuk menyusun penelitian ini adalah menggunakan studi literature, dan Kuesioner maupun wawancara pendidikan pelatihan, kompensasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, hasil kuesioner yang disebarkan kepada para responden untuk mengetahui hubungan setiap variabel yang dilakukan pengujian

Sedangkan lokasi dan waktu Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah yang secara khusus ditujukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Agustus hingga November 2015.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kabupaten Tapanuli Tengah tahun 2015 yang sudah mengikuti minimal Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan. Populasi adalah 106 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010). Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

$n$ : jumlah sampel

$N$ : jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,05)^2}$$

n = 65,23 (pembulatan 66)

Anggota sampel adalah 66 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel.

### C. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2006), kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuisisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir pertanyaan maupun pernyataan mengenai karakteristik responden dan tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert yaitu menggunakan 5 tingkat skala sesuai alternatif jawaban dengan kategori sebagai berikut :

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| a. Alternatif 1: sangat setuju      | diberi skor 5 |
| b. Alternatif 2 setuju              | diberi skor 4 |
| c. Alternatif 3 Kurang Setuju       | diberi skor 3 |
| d. Alternatif 4 tidak setuju        | diberi skor 2 |
| e. Alternatif 5 sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

- a. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan teknik kuesioner ini dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan dan pernyataan kepada responden dengan terlebih dahulu menerangkan maksud dan tujuan dari penelitian ini agar responden dapat memberikan jawaban sejujur-jujunya. Sedangkan pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti setelah kuesioner dijawab oleh responden kemudian jawaban kuesioner yang dinyatakan lengkap dijadikan sebagai bahan penelitian sedangkan kuesioner yang dinyatakan tidak lengkap digugurkan sehingga reliabilitas dan validitas data yang diambil dan dikumpulkan terjamin keabsahannya.
- b. Diperoleh melalui laporan-laporan dan informasi yang mendukung dalam menyusun analisis hasil penelitian.

#### **E. Metode Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas dan Reliabilitas digunakan ketika seorang peneliti tengah melakukan uji coba (*try out*) kuesioner atau angket untuk penelitian. Biasanya dikenakan pada minimal 30 orang responden di luar sampel. Jumlah responden untuk uji coba disyaratkan minimal 30 orang dimana dengan jumlah minimal ini, distribusi skor/nilai akan lebih mendekati kurva normal (Umar, 2002:105)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2005). Suatu pokok uji dikatakan valid

apabila memiliki koefisien korelasi yang tinggi antara skor butir soal dengan skor total. Teknik yang digunakan untuk uji validitas butir soal adalah tehnik korelasi produk moment (Arikunto, 2005):

Tingkat pengukuran validitas untuk setiap item dapat diterima bila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel. Adapun nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara 0,8-1,0 adalah sangat tinggi,  $r=0,6 - 0,8$  adalah tinggi,  $r =0,4 - 0,6$  adalah cukup,  $r = 0,2 - 0,4$  adalah rendah (Arikunto,2002)

Analisis data dengan Correlated-item Total Correlation dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Perhitungan validitas angket dengan cara Correlated-Item Total Correlation tidak cocok digunakan pada item yang jumlahnya sedikit. Rumus untuk menghitungnya adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$X_i$  = Jumlah skor item

$Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = jumlah responden

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka validitas untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

### 1) Uji Validitas Instrumen Pemberian Diklat (X1)

**Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberian Diklat (X1)**

No	Butir instrumen	Nilai r Tabel	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	X <sub>1,1</sub>	0,361	0.768	Valid
2.	X <sub>1,2</sub>	0,361	0.820	Valid
3.	X <sub>1,3</sub>	0,361	0.768	Valid
4.	X <sub>1,4</sub>	0,361	0.768	Valid
5.	X <sub>1,5</sub>	0,361	0.768	Valid
6.	X <sub>1,6</sub>	0,361	0.820	Valid
7.	X <sub>1,7</sub>	0,361	0.768	Valid
8.	X <sub>1,8</sub>	0,361	0.820	Valid
9.	X <sub>1,9</sub>	0,361	0.820	Valid
10.	X <sub>1,10</sub>	0,361	0.820	Valid

Sumber : Hasil olah SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

Dari Tabel 3.1 sebagai hasil uji validitas dan berdasarkan ketentuan di atas, diperoleh nilai *r item correction* semua item  $> 0,361$ . Dengan demikian semua pertanyaan yang digunakan dalam variabel Pemberian Diklat (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### 2) Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2)

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2)**

No.	Butir instrumen	Nilai r Tabel	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
1.	X <sub>2,1</sub>	0,361	0.722	Valid
2.	X <sub>2,2</sub>	0,361	0.716	Valid
3.	X <sub>2,3</sub>	0,361	0.716	Valid
4.	X <sub>2,4</sub>	0,361	0.794	Valid
5.	X <sub>2,5</sub>	0,361	0.722	Valid
6.	X <sub>2,6</sub>	0,361	0.775	Valid

Sumber : Hasil olah SPSS

Dari Tabel 3.2 sebagai hasil uji validitas dan berdasarkan ketentuan di atas, diperoleh nilai *r item correction* semua item  $> 0,361$ . Dengan demikian semua

pertanyaan yang digunakan dalam Variabel Kompensasi (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### 3) Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

**Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No.	Butir instrumen	Nilai r Tabel	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
1.	Y <sub>1,1</sub>	0,361	0.625	Valid
2.	Y <sub>2,2</sub>	0,361	0.744	Valid
3.	Y <sub>3,3</sub>	0,361	0.906	Valid
4.	Y <sub>4,4</sub>	0,361	0.625	Valid
5.	Y <sub>5,5</sub>	0,361	0.906	Valid
6.	Y <sub>6,6</sub>	0,361	0.906	Valid
7.	Y <sub>7,7</sub>	0,361	0.906	Valid
8.	X <sub>8,8</sub>	0,361	0.906	Valid

Sumber : Hasil olah SPSS

Dari Tabel 3.3 sebagai hasil uji validitas dan berdasarkan ketentuan di atas, diperoleh nilai *r item correction* semua item > 0,361. Dengan demikian semua pertanyaan yang digunakan dalam Variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

- a. Jika alpha atau r hitung 0,8-1,0 maka Reliabilitas baik
- b. Jika alpha atau r hitung 0,6-0,799 maka Reliabilitas diterima

c. Jika alpha atau r hitung kurang dari 0,6 maka Reliabilitas kurang baik

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Untuk Rumus tersebut:

k = Banyaknya Pertanyaan

$S_j^2$  = Nilai Varians Jawaban Item ke-j

$S^2$  = Nilai Varians Skor Total

Untuk analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka validitas untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

#### 1) Uji Reliabilitas Instrumen Pemberian Diklat (X1)

Tabel 3.4  
Uji Reliabilitas Instrumen Pemberian Diklat (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.783	5

Sumber : Hasil olah SPSS

Dari Tabel 3.4 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0.783 > 0,6$ . Dengan demikian Variabel Instrumen Pemberian Diklat (X1) telah dapat dikatakan reliabel.

## 2) Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X2)

**Tabel 3.5**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.774	10

**Sumber : Hasil olah SPSS**

Dari Tabel 3.5 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0.774 > 0,6$ . Dengan demikian Variabel Instrumen Kompetensi (X2) telah dapat dikatakan reliabel.

## 3) Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja (Y)

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,792	10

**Sumber : Hasil olah SPSS**

Dari Tabel 3.6 di atas hasil nilai *Cronbach's Alpha* > nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,792 > 0,6$ . Dengan demikian Variabel Instrumen Kinerja (Y) telah dapat dikatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana menurut Duwi Priyatno (2009) variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada *output* SPSS, dimana menurut Duwi Priyatno (2009) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik.

Menurut Santoso (2001) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**3. Teknik Analisa Data**

**a. Analisis Regresi Berganda**

Permasalahan yang akan dibahas adalah Pengaruh Pemberian Pendidikan & Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Tapanuli Tengah dengan menggunakan analisis regresi berganda karena variabel dependent dipengaruhi dua variabel independent.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

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

dimana: Y = Kinerja Pegawai.

A = *intercept*

X<sub>1</sub> = Pemberian Pendidikan & Pelatihan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

$b$  = Koefisien regresi.

$E$  = *standart error*.

## **b. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$ .

### **1) Uji F (Serempak)**

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen yaitu Pemberian Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi secara serempak terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

Langkah-langkahnya untuk melakukan uji F sebagai berikut :

#### **a. Tingkat Signifikansi**

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

#### **b. Menentukan F hitung berdasarkan output program SPSS atau rumus.**

#### **c. Menentukan F tabel**

#### **d. Kriteria pengujian**

1)  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$

2)  $H_0$  ditolak  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

#### **e. Membandingkan F hitung dengan F tabel**

### **2) Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Pemberian Pendidikan & Pelatihan dan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

a. Tingkat Signifikansi

- 1) Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )
- 2) Jika signifikansi t hitung  $> 0.05$ , berarti  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak
- 3) Jika signifikansi t hitung  $< 0.05$ , berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

b. Menentukan t hitung

- 1) Menentukan t hitung dari tabel dapat dilihat pada tabel output SPSS kolom t sesuai dengan variabel independennya yaitu Pemberian Pendidikan & Pelatihan
- 2) Menentukan t tabel  
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ).

c. Kriteria pengujian

- 1)  $H_0$  diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

d. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Semua uji analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi *windows 22*.

3) Koefisien Determinasi

Pengujian  $R^2$  digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yaitu Pemberian Pendidikan & Pelatihan dan Kompensasi yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen Kinerja Pegawai yaitu  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila  $R^2$  sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen yaitu Pemberian Pendidikan & Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel

dependen yaitu Kinerja Pegawai , dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen yaitu Pemberian Pendidikan & Pelatihan dan Kompensasi semakin kecil terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Apabila  $R^2$  semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen yaitu Pemberian Pendidikan & Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

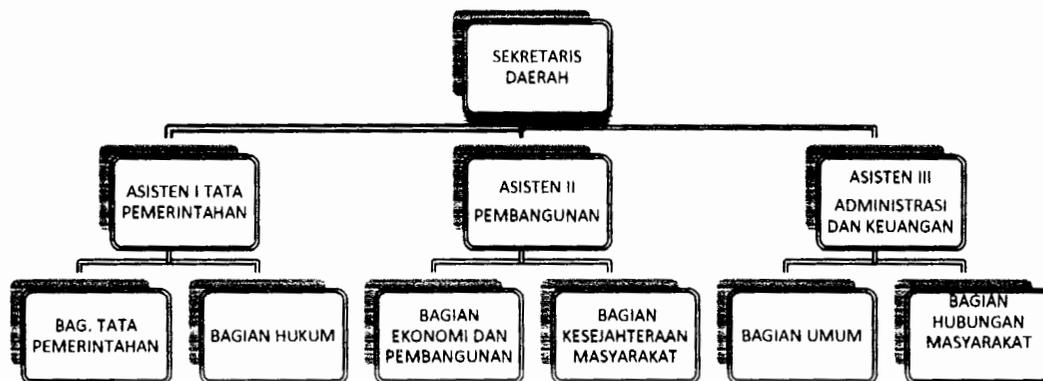
#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah satuan kerja perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Perda No. 3 Tahun 2008 yang memiliki tugas pokok sesuai pasal 3 bahwa Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu merumuskan konsep dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif pada seluruh perangkat Daerah. Sedangkan yang menjadi fungsi dari Sekretariat Daerah sesuai dengan pasal 4 adalah antara lain:

- a. mengkoordinasikan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah;
- b. Penyelenggaraan administrasi pemerintahan;
- c. Mengelola sumber daya aparatur, keuangan, Prasarana dan sarana Pemerintah Daerah;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bagan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi objek penelitian ini terlihat pada gambar 4.1. berikut

## Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah



*Gambar 4.1. Bagan struktur Organisasi Sekretariat Daerah  
Sumber : Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*

Adapun jumlah pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah ini adalah sebanyak 106 orang yang secara keseluruhan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam menjalankan roda organisasi Pemerintah secara khusus di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari populasi penelitian sebanyak 106 orang pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang.

## 1. Deskripsi Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	24 - 29 tahun	3	4.5
2.	30 – 39 tahun	28	42.4
3.	40 – 49 tahun	23	34.8
4.	≥ 50 tahun	12	18.2
5.	Total	66	100.0

**Sumber : Data diolah (2015)**

Dari Tabel 4.1. di atas dapat dijelaskan bahwa untuk umur responden terbanyak adalah kelompok umur 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 28 orang (42.4%), selanjutnya kelompok umur responden termuda adalah kelompok umur  $\leq 29$  tahun sebanyak 3 orang (4.5%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden berumur antara 30-39 tahun.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	S-1	46	69.7
2.	S-2	20	30.3
	Total	66	100.0

**Sumber : Data diolah (2015)**

Dari Tabel 4.2. di atas dapat dijelaskan bahwa untuk tingkat Pendidikan responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 46 orang (69.7%), selanjutnya tingkat pendidikan responden yang paling sedikit adalah kelompok S-2 sebanyak 20 orang (30.3%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Laki-laki		
2.	Perempuan		
	Total	66	100.0

Sumber : Data diolah (2015)

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Pemberian Diklat (X1)

Berdasarkan data sampel dengan responden sebanyak 66 orang, diperoleh skor sebagai berikut: skor teoritis antara 21 sampai dengan 46; *mean* sebesar 35.65; *median* sebesar 35.00; standar deviasi sebesar 8.432. Gambaran secara keseluruhan seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 4.4. Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Pemberian Diklat (X1)**

Descriptives		Statistic	Std. Error	
Pemberian Diklat (X1)	Mean	35.65	1.038	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	33.58	
		Upper Bound	37.72	
	5% Trimmed Mean	35.88		
	Median	35.00		
	Variance	71.092		
	Std. Deviation	8.432		
	Minimum	21		
	Maximum	46		
	Range	25		
	Interquartile Range	16		
	Skewness	-.076	.295	
	Kurtosis	-1.591	.582	

Sumber : Data diolah (2015)

Dalam membuktikan kecenderungan Pemberian Diklat ( $X_1$ ), peneliti dalam hal ini menetapkan 3 (tiga) kategori (k) yaitu: (a) Baik; (b) Cukup; (c). Kurang.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel Pemberian Diklat ditemukan interval sebesar: Range dibagi kategori,  $25 : 3 = 8,3$  pembulatan 8

Berdasarkan temuan tersebut dapat dibuat tabel kategori dan posisi Pemberian Diklat seperti berikut:

**Tabel 4.5. Kategori dan posisi Pemberian Diklat**

21 – 29	Kurang Baik	33.58– 37.72 (Cukup Baik)
30– 39	Cukup Baik	
40-46	Baik	

**b. Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Kompensasi ( $X_2$ )**

Berdasarkan data sampel dengan responden sebanyak 66 orang, diperoleh skor sebagai berikut: skor teoritis antara 13 sampai dengan 28; *mean* sebesar 20.91; *median* sebesar 20.50; dan standar deviasi sebesar 4.617. Gambaran secara keseluruhan seperti tabel di bawah ini:

Dalam membuktikan kecenderungan Kompensasi ( $X_2$ ), peneliti dalam hal ini menetapkan 3 (tiga) kategori (k) yaitu: (a) Baik; (b) Cukup Baik; (c).Kurang Baik

Tabel 4.6. Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Kompensasi (X<sub>2</sub>)

		Statistic	Std. Error	
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Mean	20.91	.568	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	19.77	
		Upper Bound	22.04	
	5% Trimmed Mean	20.93		
	Median	20.50		
	Variance	21.315		
	Std. Deviation	4.617		
	Minimum	13		
	Maximum	28		
	Range	15		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	-.039	.295	
	Kurtosis	-1.410	.582	

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel **Kompensasi** ditemukan interval sebesar : Range dibagi kategori  $15:3 = 5$ .

Berdasarkan temuan tersebut dapat dibuat tabel kategori dan posisi Kompensasi seperti berikut:

Tabel 4.7. Kategori dan posisi Kompensasi

13 – 18	Kurang Baik	19.77– 22.04 (Cukup Baik)
19 – 24	Cukup Baik	
25-28	Baik	

### c. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data sampel dengan responden sebanyak 66 orang, diperoleh skor sebagai berikut: skor teoritis antara 17 sampai dengan 38; *mean* sebesar 28.56;

*median* sebesar 30.00; dan standar deviasi sebesar 6.920. Gambaran secara keseluruhan seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8.Deskripsi Data Variabel Kecenderungan Kinerja Pegawai (Y)**

		Statistic	Std. Error	
Kinerja Pegawai(Y)	Mean	28.56	.852	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	26.86	
		Upper Bound	30.26	
	5% Trimmed Mean	28.65		
	Median	30.00		
	Variance	47.881		
	Std. Deviation	6.920		
	Minimum	17		
	Maximum	38		
	Range	21		
	Interquartile Range	12		
	Skewness	.004	.295	
	Kurtosis	-1.531	.582	

**Sumber : Data diolah (2015)**

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel Kecenderungan Kinerja Pegawai (Y) ditemukan interval sebesar : Range dibagi kategori  $21:3 = 7$ .

Berdasarkan temuan tersebut dapat dibuat tabel kategori dan posisi Kecenderungan Kinerja Pegawai (Y) seperti berikut:

**Tabel 4.9.Kategori dan posisi Kecenderungan Kinerja Pegawai (Y)**

17 – 24	Kurang Baik	26.86– 30.26 (Cukup Baik)
25 – 32	Cukup Baik	
33-38	Baik	

## 2. Deskripsi Jawaban Responden

### a. Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Pemberian Diklat

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban										Total	
		S T S	%	T S	%	KS	%	S	%	SS	%	f	%
1.	Diklat dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan.	4	6,1	2	3,0	22	33,3	26	39,4	12	18,2	66	100
2.	Pemberian Diklat dapat menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.	2	3,0	2	3,0	19	28,8	28	42,4	15	22,7	66	100
3.	Dengan adanya diklat, dapat memantapkan sikap dan semangat pengabdian.	4	6,1	2	3,0	22	33,3	26	39,4	12	18,2	66	100
4.	Diklat dapat menciptakan pemerintahan yang baik	4	6,1	2	3,0	22	33,3	26	39,4	12	18,2	66	100
5.	Dapat melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat	1 3	19,7	6	9,1	14	21,2	20	30,3	13	19,7	66	100
6.	Diklat bermanfaat untuk Pengembangan karir	2	3,0	2	3,0	19	28,8	28	42,4	15	22,7	66	100
7.	Diklat bermanfaat dibandingkan dengan pendidikan formal yang membutuhkan pengadaaan biaya	4	6,1	2	3,0	22	33,3	26	39,4	12	18,2	66	100
8.	Dengan mengikuti diklat akan bermanfaat bagi jenjang kepangkatan	2	3,0	2	3,0	19	28,8	28	42,4	15	22,7	66	100
9.	Diklat dapat memberikan pengetahuan	2	3,0	2	3,0	19	28,8	28	42,4	15	22,7	66	100

	mengenai wawasan kebangsaan												
10.	Dengan mengikuti diklat, dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap	2	3.0	2	3.0	19	28.8	28	42.4	15	22.7	66	100
	Jumlah	39	5,9	24	3,64	197	29,85	264	40	136	20,61	660	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Tabel diatas menggambarkan Pemberian Diklat berdasarkan jawaban responden. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa besarnya Pemberian Diklat dapat menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa besarnya Pemberian Diklat bermanfaat untuk Pengembangan karir. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa dengan mengikuti diklat akan bermanfaat bagi jenjang kepangkatan. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa Diklat dapat memberikan pengetahuan mengenai wawasan kebangsaan Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa Dengan mengikuti diklat, dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

#### b. Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban										Total	
		S T S	%	T S	%	KS	%	S	%	SS	%	f	%
1.	Bekerja mendapatkan gaji	2	3.0	2	3.0	19	28.8	28	42.4	15	22.7	66	100
2.	Sebaiknya setelah bekerja berhak mendapatkan Liburan dan cuti	4	6.1	2	3.0	12	18.2	22	33.3	26	39.4	66	100
3.	Seorang berhak mendapatkan Tunjangan hari tua	4	6.1	2	3.0	12	18.2	22	33.3	26	39.4	66	100
4.	Disamping gaji, seseorang berhak mendapatkan Tunjangan pengobatan	1 3	19.7	6	9.1	14	21.2	20	30.3	13	19.7	66	100

5.	Seseorang mendapatkan Perumahan dari kantor untuk meningkatkan kinerja	2	3.0	2	3.0	15	22.7	19	28.8	28	42.4	66	100
6.	Seseorang memperoleh Beasiswa pendidikan perlu	9	13.6	2	3.0	16	24.2	27	40.9	12	18.2	66	100
	Jumlah	34	8,58	16	4,04	88	22,2	138	34,85	120	30,30	396	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Tabel diatas menggambarkan Kompensasi berdasarkan jawaban responden.

Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa Bekerja perlu mendapatkan gaji. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa seseorang perlu mendapatkan Perumahan dari kantor untuk meningkatkan kinerja.

### c. Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban										Total	
		S T S	%	T S	%	KS	%	S	%	SS	%	f	%
1.	Dalam pekerjaan, diperlukan adanya Proses kerja dan kondisi pekerjaan yang mendukung	4	6.1	2	3.0	12	18.2	22	33.3	26	39.4	66	100
2.	Seseorang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	13	19.7	6	9.1	14	21.2	20	30.3	13	19.7	66	100
3.	Pegawai berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	2	3.0	2	3.0	15	22.7	19	28.8	28	42.4	66	100
4.	Pegawai senantiasa bekerja sesuai dengan Jumlah dan jenis pemberian pekerjaan yang menjadi	4	6.1	2	3.0	12	18.2	22	33.3	26	39.4	66	100

	tanggungjawabnya												
5.	Pegawai senantiasa bekerja berdasarkan Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan	2	3.0	2	3.0	19	28.8	28	42.4	15	22.7	66	100
6.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan,	2	3.0	2	3.0	15	22.7	19	28.8	28	42.4	66	100
7.	Dalam bekerja, pegawai mampu menganalisis data/informasi, dan mampu mengatasi kesalahan dalam bekerja	2	3.0	2	3.0	15	22.7	19	28.8	28	42.4	66	100
8.	Pegawai mampu untuk mengevaluasi pekerjaannya	2	3.0	2	3.0	15	22.7	19	28.8	28	42.4	66	100
	Jumlah	31	5,87	20	3,79	117	22,16	168	31,82	192	36,36	528	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Tabel diatas menggambarkan Kinerja Pegawai berdasarkan jawaban responden. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa seorang pegawai berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa seorang pegawai berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa seorang pegawai senantiasa bekerja berdasarkan Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa seorang pegawai sebaiknya melakukan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan,

Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden menilai bahwa Dalam bekerja seorang pegawai mampu menganalisis data/informasi, dan mampu mengatasi kesalahan dalam bekerja. Diperoleh gambaran bahwa 42.4 % responden

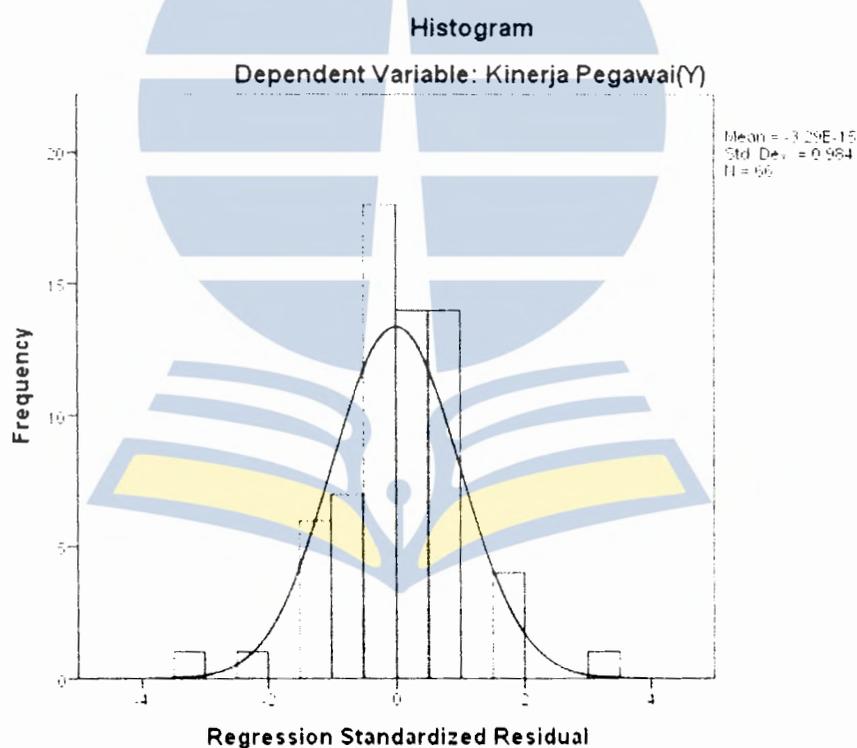
menilai bahwa seorang pegawai sebaiknya mampu untuk mengevaluasi pekerjaannya.

### 3. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum melangkah ke uji hipotesis, lebih dahulu peneliti akan menganalisa uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian ini memenuhi persyaratan.

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka Uji Normalitas untuk semua variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 4.1. Histogram**

Dengan melihat tampilan grafik histogram, penulis melihat bahwa gambar histogram telah berbentuk lonceng dan tidak menceng ke arah kiri yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal

## 2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka Uji multikolinieritas untuk semua variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.10. Uji multikolinieritas**

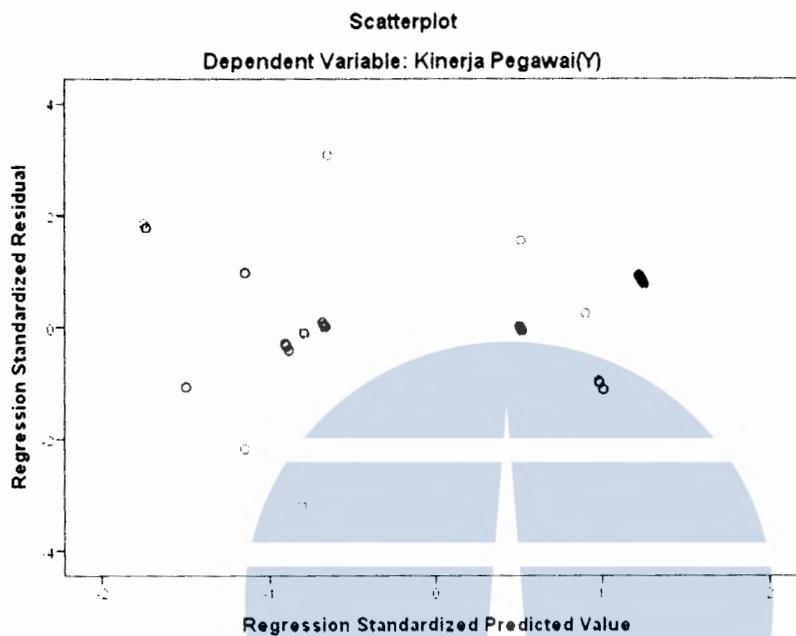
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pemberian Diklat (X <sub>1</sub> )	0.085	3.721
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.085	3.721

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu Pemberian Diklat (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah masing-masing 3.721 lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji statistik, maka Uji heteroskedastisitas untuk semua variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas**

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4) Uji Hipotesis

##### **Pengaruh Pemberian Diklat Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Hipotesis ketiga adalah ada Pengaruh Pemberian Diklat Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dari hasil uji statistik regresi sederhana antara Pengaruh Pemberian Diklat Dan Kompensasi sebagai variabel independent dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai variabel dependent diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 4.17.**  
**Hasil Perhitungan Korelasi Sederhana**  
**antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.967	.966	1.268

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pemberian Diklat (X1)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan nilai  $r_{yx}$ , sebesar 0,984 dan bernilai positif yang berarti, besarnya hubungan antara Pemberian Diklat dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 0,984.

Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

0,00-0,199	= sangat rendah
0,20-0,399	= rendah
0,40-0,599	= sedang
0,60-0,799	= tinggi
0,80-0,1000	= sangat tinggi

Maka hubungan antara variabel  $X_2$  dan Y termasuk dalam kategori hubungan yang Sangat tinggi. Arah hubungan keduanya adalah positif, yang memperlihatkan bahwa semakin tinggi Pemberian Diklat dan Kompensasi akan membuat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah semakin baik, demikian sebaliknya.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai  $r_{yx}^2$  (*koefisien determinasi*) sebesar 0,967 atau 96,7%. Artinya sumbangan variabel Pemberian Diklat dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 95,4% sedangkan sisanya sebesar 3,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian.

Uji signifikansi Regresi antara X terhadap Y dijelaskan di dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji Signifikansi Regresi antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3010.932	2	1505.466	936.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.326	63	1.608		
	Total	3112.258	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pemberian Diklat (X1)

Berdasarkan tabel di atas dihasilkan F sebesar 936.033 dengan nilai  $\alpha=0,000$  yang ternyata sangat sangat signifikan pada  $\alpha < 0.05$ . Disimpulkan bahwa hubungan antara Pemberian Diklat dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sangat signifikan dengan pada  $\alpha < 0.05$ .

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.104	.731		.143	.887
	Pemberian Diklat (X1)	.833	.064	1.015	13.047	.000
	Kompensasi (X2)	.050	.117	.033	.428	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Adapun persamaan garis regresi linier dihasilkan  $\hat{Y} = 0.104 + 0,833 X_1 + 0.050 X_2$ . Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Pemberian Diklat ( $X_1$ ) sebesar 0,833; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pemberian Diklat ( $X_1$ ) mengalami

- kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0,833. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pemberian Diklat dengan Kinerja Pegawai, semakin baik Pemberian Diklat maka semakin baik Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,050; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi (X3) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,050. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, semakin naik Kompensasi maka semakin baik Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Pemberian Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil analisa, ditemukan nilai  $r_{yx}$ , sebesar 0,984 dan bernilai positif yang berarti, besarnya hubungan antara Pemberian Diklat dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 0,984 dengan kategori hubungan yang sangat tinggi. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai  $r_{yx}^2$  (*koefisien determinasi*) sebesar 0. 967 atau 96,7%. Artinya sumbangan variabel Pemberian Diklat terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 96,7% sedangkan sisanya sebesar 3,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian. Diperoleh

nilai t sebesar 43.544 dan ternyata sangat signifikan pada  $\alpha < 0,05$ . Berarti, variabel Pemberian Diklat (X1) adalah sangat signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah pada  $\alpha < 0.05$ .

Pemberian Diklat akan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah selama program pendidikan pelatihan tersebut dilakukan terencana dan terprogram secara sistematis. Dengan pendidikan pelatihan tersebut dapat membantu Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gailea (2010) mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, dan kebutuhan material terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dimana hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : ( 1 ) Pemberian penilaian tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dimana kontribusi variabel pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 89,50 %.

Hasil penelitian di atas juga masih relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) mengenai Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda

(Multiple R= 0,609), koefisien determinasi ( $R^2 = 0,370$ ) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F ( $p$ ) = 0,002;

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil analisa, ditemukan nilai  $r_{yx}$ , sebesar 0,938 dan bernilai positif yang berarti, besarnya hubungan antara Kompensasi sebagai variabel independent Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 0,938. dengan kategori hubungan yang Sangat tinggi. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai  $r_{yx}^2$  (*koefisien determinasi*) sebesar 0.879 atau 87,9%. Artinya sumbangan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 87,9% sedangkan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian. Diperoleh nilai t sebesar 21.611 dan ternyata sangat signifikan pada  $\alpha < 0,05$ . Berarti, variabel Kompensasi adalah sangat signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah pada  $\alpha < 0.05$ .

Pemberian Kompensasi dapat menjadi motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah untuk melaksanakan tugas tepat waktu dan sesuai dengan harapan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2012) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se – Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) dimana hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian di atas saling mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwihartono (2010) mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tergantung kepada kompensasi yang diberikan.

### **3. Pengaruh Pemberian Diklat dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil analisa, ditemukan nilai  $r_{yx}$ , sebesar 0,984 dan bernilai positif yang berarti, besarnya hubungan antara Pemberian Diklat dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 0,984. Dengan kategori hubungan yang Sangat tinggi. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai  $r_{yx}^2$  (*koefisien determinasi*) sebesar 0,967 atau 96,7%. Artinya sumbangan variabel Pemberian Diklat dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 95,4% sedangkan sisanya sebesar 3,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian. Diperoleh nilai F sebesar 936.033 dengan nilai  $\alpha=0,000$  yang ternyata sangat sangat signifikan pada  $\alpha < 0.05$ . Disimpulkan bahwa hubungan antara Pemberian Diklat dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sangat signifikan dengan pada  $\alpha < 0.05$ .

Hasil penelitian di atas seirama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviantoro (2009) mengenai Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan,

Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada pt. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan dimana hasil penelitian uji menunjukkan pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PP. Lonsum Indonesia Tbk Medan,

Hasil penelitian di atas juga masih relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lapadengan (2013) mengenai Pengaruh Faktor Pendidikan/Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa faktor-faktor pendidikan/pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Utara.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Pemberian pendidikan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
2. Pemberian Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
3. Pemberian pendidikan pelatihan dan kompensasi secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah .

#### B. Saran

1. Kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah antara lain:
  - a. Agar meningkatkan pemberian pendidikan pelatihan melalui Lembaga Diklat Teknis yang berkaitan dengan Tugas Pokok dan fungsi seperti diklat perencanaan, pengelolaan keuangan dll, kompetensi Manajerial melalui Diklat PIM ( Kepemimpinan) baik itu PIM IV, III, II SPAMA, ataupun SPAMEN pada tingkatan yang lebih tinggi. Pendidikan pelatihan dengan memberi kesempatan PNS memperoleh beasiswa dan program tugas belajar, diklat peraturan perundang undangan atau pun diklat lainnya yang berkaitan dengan peningkatan intelektual/strategi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sehingga diharapkan Pegawai Negeri Sipil memiliki kecakapan yang memadai untuk

melakukan suatu tugas atau memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

- b. Pemberian kompensasi yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dengan memberikan Tunjangan peningkatan Penghasilan dan insentif di bagian tertentu tetap dilakukan dan dapat ditingkatkan setiap tahunnya. Selain dari tunjangan dan insentif tersebut hendaknya Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah juga dapat memprogramkan pemberian Perumahan bagi PNS sehingga dapat meningkatkan kinerja PNS di lingkungan pemerintah kabupaten tapanuli Tengah. Namun dalam pemberian kompensasi tersebut hendaknya jelas operasional pelaksanaannya.
2. Bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja organisasi, diharapkan dengan mengetahui hasil penelitian dapat dimanfaatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini agar meneliti lebih lanjut variabel variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Selain itu diharapkan jumlah sampel dan populasi yang berbeda juga akan semakin menghasilkan manfaat yang lebih baik dan yang relevan dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi , 2005,Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Atmodiwirio, Soebagio, 2002, Manajemen Pelatihan, PT Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Dwihartono,2010.Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Semarang
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan Malayu, S.P.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herlina 2014.Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008.Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga
- Larius, 2013 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat.
- Martoyo, Susilo. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama,. BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- \_\_\_\_\_,2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_,2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika. Aditama
- Notoatmodjo, s, 2005, Promosi kesehatan teori dan Aplikasi, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Pakpahan , 2014 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai( Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

- Priyatno, Duwi. 2009. SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate  
Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Purnami, 2014. Pengaruh kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja  
Karyawan pada udmentebali sejahtera e-Journal Bisma Universitas  
Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014
- Rica, 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.  
Semen BosowaMaros
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo  
Persada
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa  
Jimmy Sadeli. Jakarta : Salemba Empa
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:  
MandarMaju.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE  
YKPN. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. PT. Alex  
Media Komputindo. Jakarta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung:
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia  
(Teori dan Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi  
Publik). Yogyakarta, Graha Ilmu
- Suprapti, 2013. Analisis Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten  
Tulungagung

## **KUISIONER**

### **PENGARUH PEMBERIAN PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

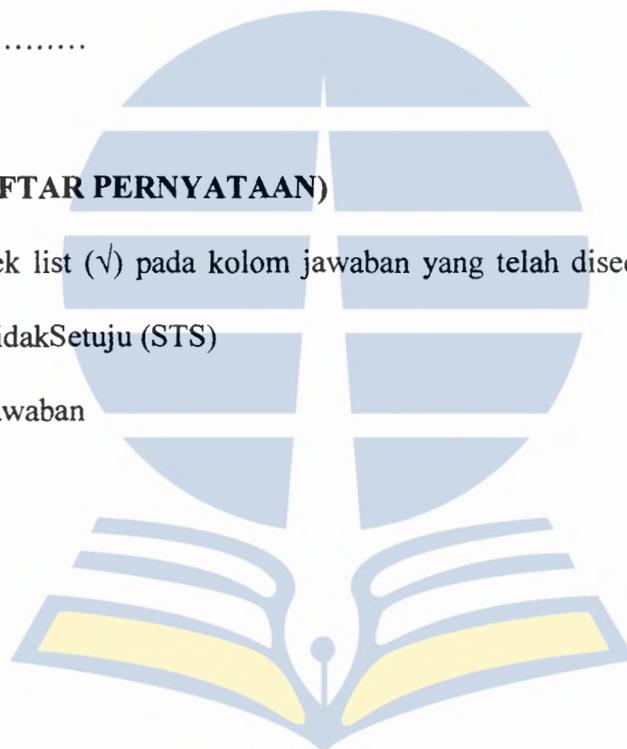


**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nomor responden :.....
2. Jenis Kelamin :.....
3. Umur :.....
4. Pendidikan :

**C. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER (DAFTAR PERNYATAAN)**

1. Mohon diisi dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan dimana SS (SangatSetuju) Setuju (S ), TS (TidakSetuju), KurangSetuju (KS), SangatTidakSetuju (STS)
2. Setiap pernyataan hanya memerlukan satu jawaban



## D. KUISIONER

No.	Pernyataan	Sangat Setuju (S)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
A	<b>PEMBERIAN PENDIDIKAN &amp; PELATIHAN (X<sub>1</sub>)</b>	5	4	3	2	1
1.	Diklat dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan saya untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.					
2.	Pemberian Diklat dapat menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.					
3.	Diklat dapat memantapkan sikap dan semangat pengabdian saya dalam pelayanan.					
4.	Diklat dapat menciptakan pemerintahan yang baik					
5.	Saya dapat melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat					
6.	Diklat bermanfaat untuk Pengembangan karir saya					
7.	Diklat bermanfaat bagi saya dibandingkan dengan pendidikan formal yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit					
8.	Dengan mengikuti diklat akan bermanfaat bagi jenjang kepangkatan saya					
9.	Diklat dapat memberikan pengetahuan bagi saya mengenai wawasan kebangsaan					
10.	Dengan mengikuti diklat, saya dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap saya sebagai Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya					
	<b>KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)</b>					
11.	Saya bekerja mendapatkan gaji					
12.	Sebaiknya setelah bekerja saya berhak mendapatkan Liburan dan cuti					
13.	Saya berhak mendapatkan Tunjangan hari tua					
14.	Disamping gaji, Saya berhak mendapatkan Tunjangan pengobatan					
15.	Saya mendapatkan Perumahan dari kantor untuk meningkatkan kinerja					
16.	Saya memperoleh Beasiswa pendidikan					
	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>					
17.	Dalam pekerjaan saya, diperlukan adanya Proses kerja dan kondisi pekerjaan yang					

	mendukung					
18.	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
19.	Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
20.	Saya senantiasa bekerja sesuai dengan Jumlah dan jenis pemberian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
21.	Saya senantiasa bekerja berdasarkan Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan					
22.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan,					
23.	Dalam bekerja, saya mampu menganalisis data/informasi, dan mampu mengatasi kesalahandalam bekerja					
24.	Saya mampu untuk mengevaluasi pekerjaan saya					



## LAMPIRAN SPSS

## Frequency Table

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 29 tahun	3	4.5	4.5	4.5
	30 – 39 tahun	28	42.4	42.4	47.0
	40 – 49 tahun	23	34.8	34.8	81.8
	≥ 50 tahun	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	46	69.7	69.7	69.7
	S-2	20	30.3	30.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Scale: ALL VARIABLES

## Uji validitas dan reliabilitas x1

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.76	258.002	.768	.763
VAR00002	67.65	257.923	.820	.762
VAR00003	67.76	258.002	.768	.763
VAR00004	67.76	258.002	.768	.763
VAR00005	68.09	248.545	.768	.754
VAR00006	67.65	257.923	.820	.762
VAR00007	67.76	258.002	.768	.763
VAR00008	67.65	257.923	.820	.762
VAR00009	67.65	257.923	.820	.762
VAR00010	67.65	257.923	.820	.762
VAR00011	35.65	71.092	1.000	.941

## Uji validitas dan reliabilitas x2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00012	38.17	72.418	.722	.740
VAR00013	38.27	71.771	.716	.737
VAR00014	38.27	71.771	.716	.737
VAR00015	38.61	65.350	.794	.708
VAR00016	38.17	72.418	.722	.740
VAR00017	38.52	79.977	.775	.791
TotalX2	20.91	21.315	1.000	.783

## Uji Validitas dan reliabilitas y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00019	53.58	173.571	.625	.777
VAR00020	53.91	163.007	.744	.760
VAR00021	53.47	167.853	.906	.764
VAR00022	53.58	173.571	.625	.777
VAR00023	53.47	167.853	.906	.764
VAR00024	53.47	167.853	.906	.764
VAR00025	53.47	167.853	.906	.764
VAR00026	53.47	167.853	.906	.764
TotalY	28.56	47.881	1.000	.934

## Explore

### Descriptives

	Statistic	Std. Error
Pemberian Diklat (X1)	Mean	35.65
	95% Confidence Interval for Mean	1.038
	Lower Bound	33.58
	Upper Bound	37.72
	5% Trimmed Mean	35.88
	Median	35.00
	Variance	71.092
	Std. Deviation	8.432
	Minimum	21
	Maximum	46
	Range	25
	Interquartile Range	16
	Skewness	-.076
	Kurtosis	.295
		-.582

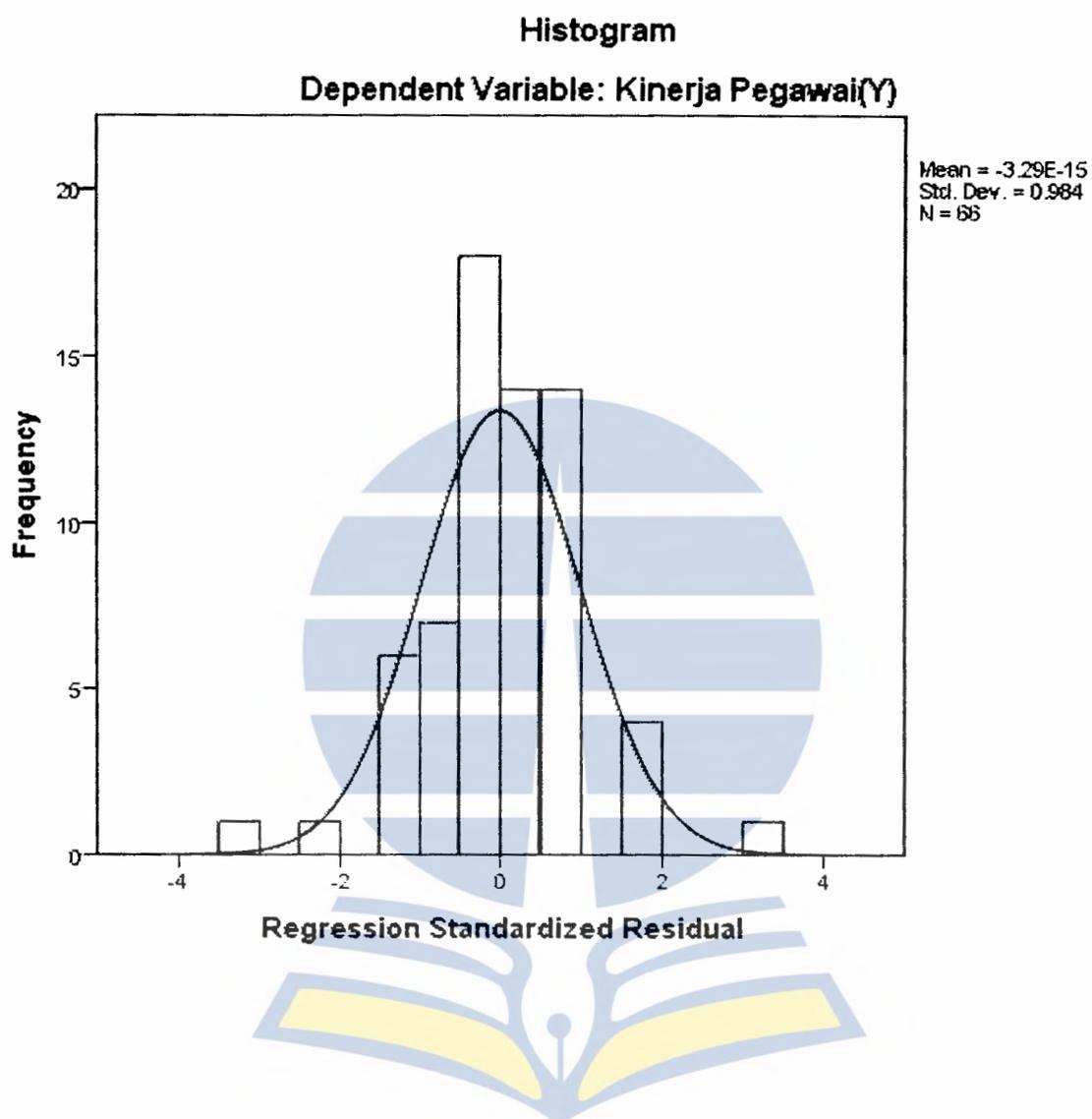
**Descriptives**

		Statistic	Std. Error	
Kompensasi (X2)	Mean	20.91	.568	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	19.77	
		Upper Bound	22.04	
	5% Trimmed Mean	20.93		
	Median	20.50		
	Variance	21.315		
	Std. Deviation	4.617		
	Minimum	13		
	Maximum	28		
	Range	15		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	-.039	.295	
	Kurtosis	-1.410	.582	

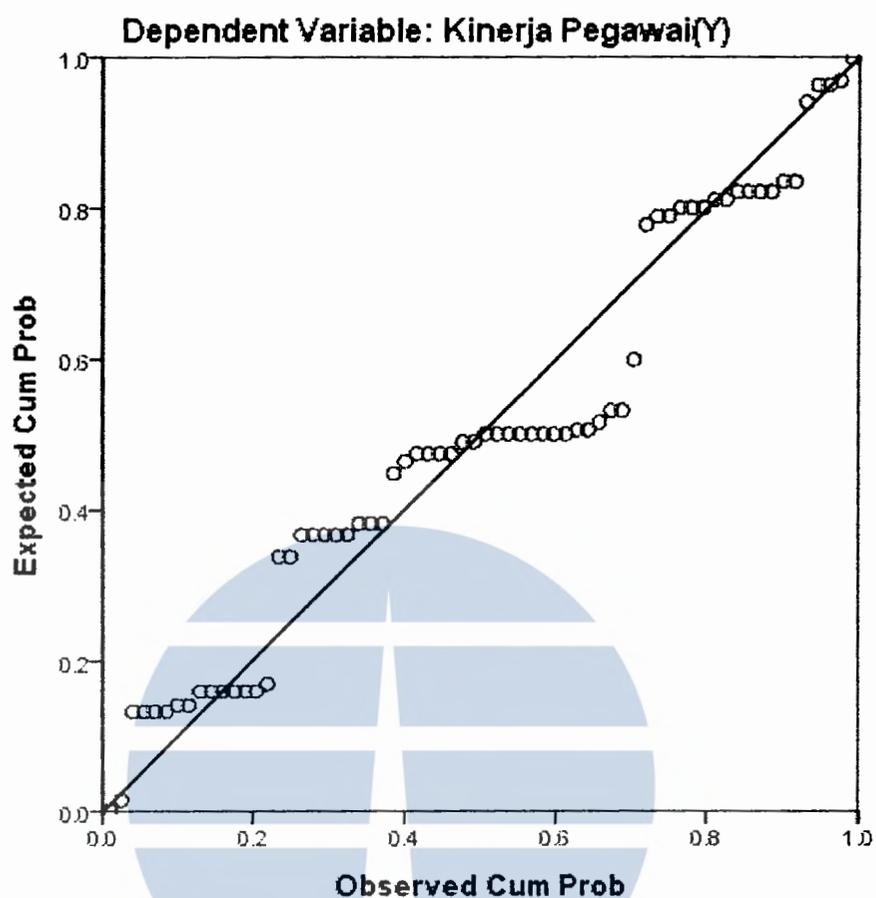
**Descriptives**

		Statistic	Std. Error	
Kinerja Pegawai(Y)	Mean	28.56	.852	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	26.86	
		Upper Bound	30.26	
	5% Trimmed Mean	28.65		
	Median	30.00		
	Variance	47.881		
	Std. Deviation	6.920		
	Minimum	17		
	Maximum	38		
	Range	21		
	Interquartile Range	12		
	Skewness	.004	.295	
	Kurtosis	-1.531	.582	

UJI ASUMSI  
UJI NORMALITAS



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.104	.731		.143	.887		
	Pemberian Diklat (X1)	.833	.064	1.015	13.047	.000	.085	3.721
	Kompensasi (X2)	.050	.117	.033	.428	.670	.085	3.721

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

## UJI AUTOKORELASI

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 <sup>a</sup>	.967	.966	1.268	2.155

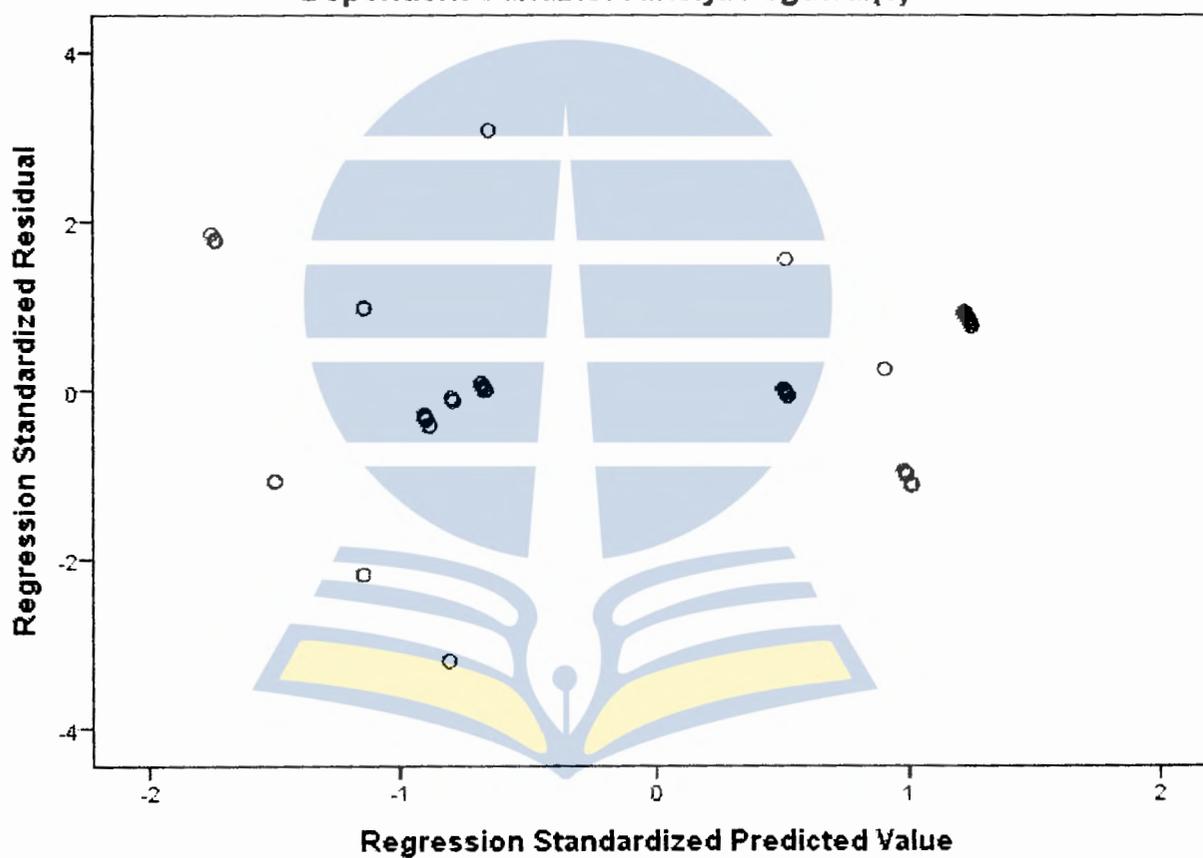
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pemberian Diklat (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

## UJI HETEROKDESTISITAS

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)



## Regression

### UJI t

X1---y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.967	.967	1.260

a. Predictors: (Constant), Pemberian Diklat (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3010.637	1	3010.637	1896.084	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.620	64	1.588		
	Total	3112.258	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian Diklat (X1)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.216	.679		.318	.751
	Pemberian Diklat (X1)	.807	.019	.984	43.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

X2---y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.879	.878	2.421

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2737.170	1	2737.170	467.035	.000 <sup>b</sup>
	Residual	375.087	64	5.861		
	Total	3112.258	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	1.392		.595	.554
	Kompensasi (X2)	1.406	.065	.938	21.611	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

## Uji F

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.967	.966	1.268

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pemberian Diklat (X1)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3010.932	2	1505.466	936.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.326	63	1.608		
	Total	3112.258	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pemberian Diklat (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.104	.731		.143	.887
	Pemberian Diklat (X1)	.833	.064	1.015	13.047	.000
	Kompensasi (X2)	.050	.117	.033	.428	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

