

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA
DI KABUPATEN BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

SAFRIATNA

NIM. 530013049

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

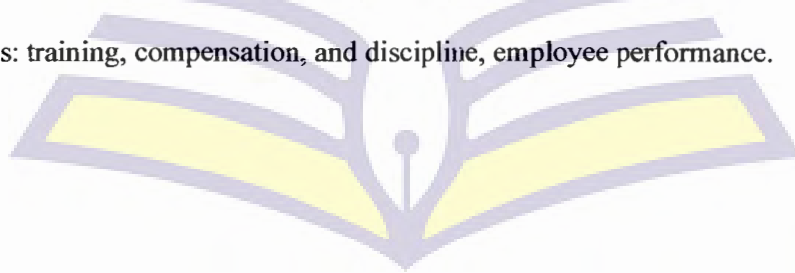
THE INFLUENCE OF TRAINING, COMPENSATION, AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF FAMILY PLANNING COUNCELORS IN BIMA REGENCY

SAFRIATNA
achsafriatna@gmail.com

Graduate program
Open University

The purpose of this study is to find out the influence of training, compensation, and discipline on the performance of family planning counselors. The subjects of the research are all civil servants, ranging from bachelor and undergraduate to master's degrees with various levels of tenure. This research was conducted at the DP3AP2KB Office in Bima Regency. The total of the population was 96 respondents, and 54 respondents were taken as the sample. The independent variables in this study were training, compensation, and discipline, while the dependent variable in this study was the performance of family planning counselors. The variable measurement used in this research was Likert scale measurement. The analysis of the data used was descriptive analysis method and multiple regression analysis by testing the classic assumptions firstly. The results of the analysis showed that training, compensation, and discipline had a significant effect on the performance of family planning counselors with the value of multiple correlation analysis results between X1, X2, and X3 with Y of 0.933. The independent variable simultaneously influenced the change in the dependent variable is 69.5%, while the remaining 30.5% was influenced by other variables besides the independent variables X1, X2, and X3, and discipline was the variable that had the most dominant influence on the performance of family planning counselors with t-test comparison value for $X_3 = 14.098$ was greater than $X_1 = 10.890$, and $X_2 = 6.081$.

Keywords: training, compensation, and discipline, employee performance.



ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN BIMA

SAFRIATNA
achsafriatna@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelatihan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. Subyek yang diteliti adalah seluruh pegawai negeri sipil, mulai berpendidikan S-1 dan Diploma sampai S-2 dengan berbagai tingkatan masa kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor DP3AP2KB Kabupaten Bima. Adapun jumlah keseluruhan populasi yaitu 96 responden, dan adapun yang diambil menjadi sampel yaitu 54 responden. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan, kompensasi, dan disiplin, sedangkan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja penyuluh keluarga berencana. Pengukuran variabel digunakan dengan pengukuran skala likert. Adapun analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dan analisis regresi berganda dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana dengan nilai hasil analisis korelasi ganda antara X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y sebesar 0,933. variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen adalah 69,5%, sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 , dan disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana dengan nilai perbandingan t-test untuk $X_1 = 14.098$ lebih besar nilainya daripada $X_2 = 6.081$, dan $X_3 = 10.890$.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, dan disiplin, kinerja pegawai .
dengan nilai perbandingan t-test untuk $X_3 = 10.890$ lebih besar nilainya daripada $X_1 = 14.098$, dan $X_2 = 6.081$.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : SAFRIATNA

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 90% sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Mataram, Februari 2020

Pembimbing II



Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D
NIP. 197009182005012001

Pembimbing I



Dr. Hermanto, M.B.A
NIP. 195807231989031001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima**” 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.

Bima, Februari 2020

Yang Menyatakan



(SAFRIATNA)

NIM. 530013049

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Safriatna
NIM : 530013049
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima"

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
(TAPM) Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 24 Juni 2020
W a k t u : 14.30 – 16.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama: Drs. Raden Sudarwo, M.Pd.

Penguji Ahli

Nama: Dr. baiq Handayani Rinuastuti, SE., MM

Pembimbing I

Nama: Dr. Hermanto, M.B.A

Pembimbing II

Nama: Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

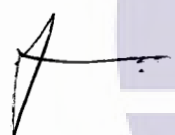
PERSETUJUAN TAPM

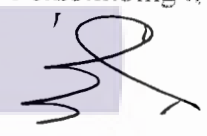
Judul : "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima"
 Penyusun TAPM : SAFRIATNA
 NIM : 530013049
 Program Studi : Manajemen
 Hari / Tanggal : Rabu, 24 Juni 2020

Menyetujui :

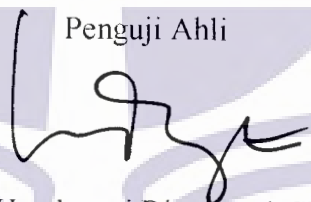
Pembimbing II,

Pembimbing I,


Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D.
 NIP. 19700918 200501 2 001


Dr. Hermanto, M.B.A
 NIP. 19580723 198903 1 001

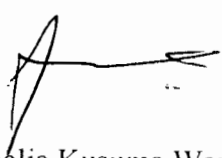
Penguji Ahli



Dr. baiq Handayani Rinuastuti, SE., MM
 NIP. 19710727 199703 2 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana
 Ekonomi dan Bisnis

Dekan
 Fakultas Ekonomi


Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D.
 NIP. 19700918 200501 2 001


Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
 NIP. 19720824 200012 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Safriatna
NIM : 530013049
Program Studi : Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir : Bima, 13 Januari 1976

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 05 Raba Tahun 1989
Lulus SLTPN 1 Bima Tahun 1992
Lulus SMA 1 PGRI Bima Tahun 1995
Lulus S1 Univ. Mataram Tahun 2002

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2009 Bag. Adm. Pembangunan Setda Kab. Bima
Tahun 2011 BPBD Kab. Bima
Tahun 2013 Bappeda Kab. Bima
Tahun 2017 DP3AP2KB Kab. Bima

Bima, 24 Juni 2020

Penulis,

Safriatna

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis Panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.

Adapun judul tesis penelitian ini adalah: **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima”**. Di dalam menyelesaikan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada:

1. Rektor dan seluruh civitas Akademika Universitas Terbuka serta Kepala UPBJJ Mataram dan seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul untuk menjadi bagian dari Universitas Terbuka; Bapak Dr. Hermanto, M.B.A selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Herman (Almarhum) selaku Pembimbing II Serta Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D. selaku Pembimbing II (Pengganti). Beliau bertiga dengan penuh kesabaran memberikan bantuan, arahan, masukan dan bimbingan dengan penuh kasih sayang, melayani dengan pelayanan prima pada setiap keluhan dan kekurangan penulis; Ketua Program Studi Manajemen Universitas Terbuka, atas kesempatan menjadi mahasiswa Program Magister Manajemen.
2. Orang Tua, Istri tercinta, beserta anak-anak tersayang yang merupakan bagian terpenting hidup ini, serta seluruh keluarga yang saya sayangi dan banggakan, terimakasih atas do'a dan dukungannya. Kalian merupakan cambuk untuk tetap semangat dalam melaksanakan semua aktivitas; yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan senantiasa memberi semangat dan dorongan untuk terus berjuang dalam kebermanfaat.

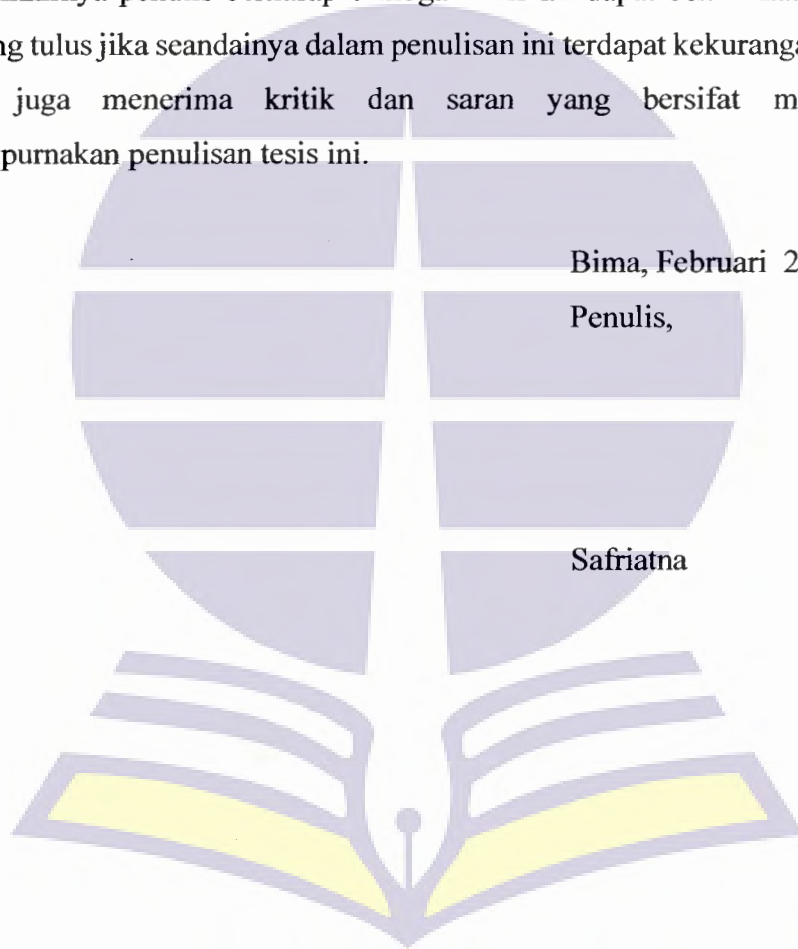
3. Rekan kerja dan seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima, yang telah memberikan do'a dan semangat kepada penulis dalam penulisan Tesis ini.
4. Kepada Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana, dan rekan-rekan kerja saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

Bima, Februari 2020

Penulis,

Safriatna



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Layak Uji.....	iii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan	vi
Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Pegawai.....	9
2. Pelatihan Kerja.....	10
3. Kompensasi Kerja.....	16
4. Disiplin Kerja	18
B. Kajian Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis Penelitian	24
E. Operasionalisasi Variabel Penelitian	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel Penelitian	26
C. Instrumen Penelitian	28
D. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29
E. Metode Analisis Data	30
F. Pengujian Hipotesis	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Diskripsi Responden Penelitian	32
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	34
3. Data Variabel	36
4. Uji Persyaratan Regresi	41
5. Analisis Regresi Berganda	45
6. Pengujian Hipotesis	47
B. Pembahasan	48

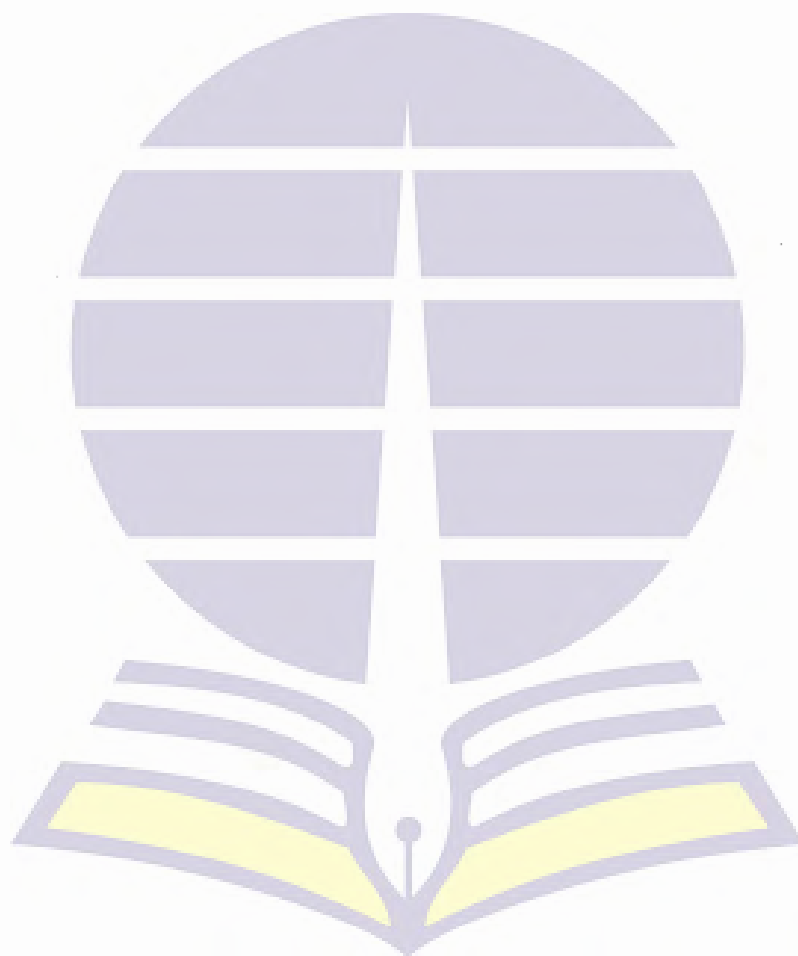
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR RUJUKAN	58
----------------------	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Pelatihan	37
Gambar 4.2 Kompensasi	38
Gambar 4.3 Disiplin	39
Gambar 4.4 Kinerja Pegawai	40

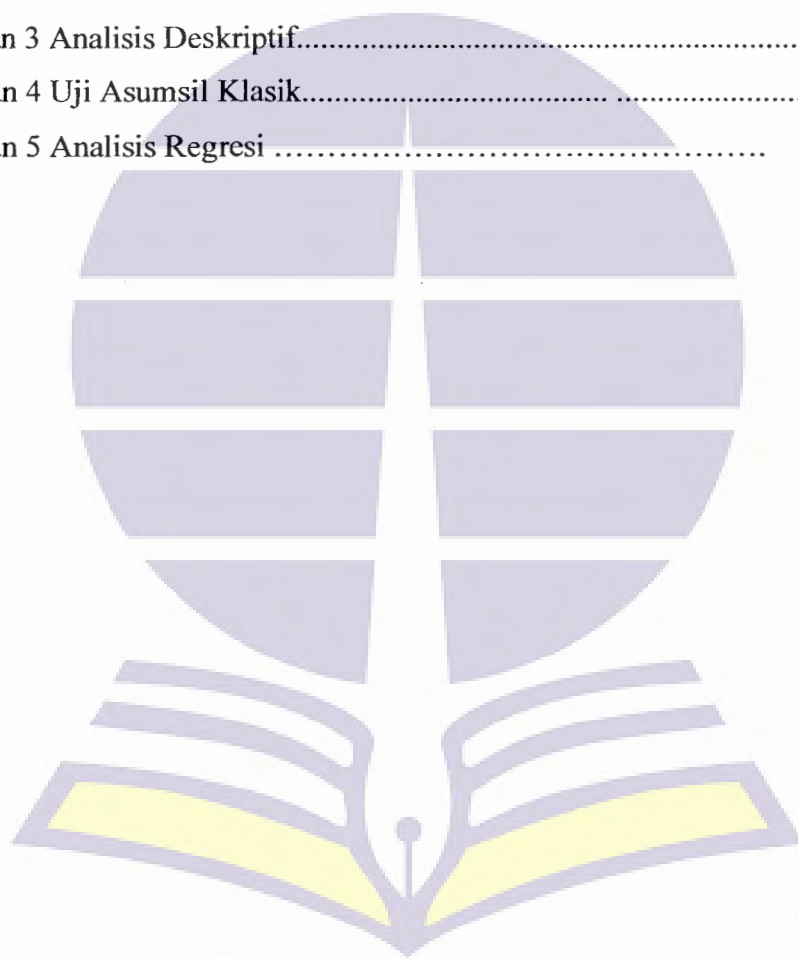


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	26
Tabel 3.2 Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	28
Tabel 4.1 Klasifikasi usia responden Penelitian	32
Tabel 4.2 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	33
Tabel 4.3 Klasifikasi masa kerja Responden Penelitian	33
Tabel 4.4 Validasi Instrumen Pelatihan	34
Tabel 4.5 Validasi Instrumen Kompensasi	34
Tabel 4.6 Validasi Instrumen Disiplin kerja	35
Tabel 4.7 Validasi Instrumen Kinerja Pegawai	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	36
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Pelatihan	36
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompensasi	38
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Disiplin.....	39
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Pelatihan.....	41
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Kompensasi.....	41
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Disiplin.....	42
Tabel 4.16 Hasil Uji Normaliyas	43
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Uji Mulikolinieritas.....	44
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	44
Tabel 4.19 Regresi Pengaruh Parsial	45
Tabel 4.20 Penjelasan Persamaan Regresi	45
Tabel 4.21 hasil Analisis Pengaruh Dominan	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	66
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	74
Lampiran 4 Uji Asumsil Klasik.....	78
Lampiran 5 Analisis Regresi	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengawai yang menjadi Petugas Lapangan Penyuluh Keluarga Berencana (PLKB) dan Penyuluh Keluarga Berencana yang ditempatkan di kabupaten Bima berasal dari berbagai latar belakang profesi. Ada yang berasal dari Sekretaris Desa, Pegawai Honorer, pegawai pada kecamatan dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di tingkat kecamatan. Secara umum kualitas Sumber Daya Manusia sebagai penyuluh masih dibawah standar. Terbukti dengan adanya ujian kopentensi hanya dibawah 5% dari seluruh penyuluh yang dinyatakan lulus.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi menjadi penentu utama terhadap tercapainya tujuan organisasi. Dimana pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja anggota yang ada di dalam organisasi. Kinerja organisasi adalah gambaran dari keseluruhan kinerja dari anggota yang ada dalam organisasi itu. Tamauka (2015) mengatakan kinerja merupakan cara kerja dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Menurut Nurlaila (2010:71) kinerja adalah output dari proses kerja baik secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan fungsinya. Sementara dalam pendekatan manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang telah melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Untuk pencapaian kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan profesionalisme aparatur sebagai pegawai atau anggota dalam organisasi berbagai cara diantaranya dengan melakukan pembinaan aparatur melalui program pelatihan. Swart

dan Price (2005) pelatihan bagi seseorang yang bekerja dapat meningkatkan kualitas, efektifitas dan efisiensi kerja sehingga tidak terpacu pada teknologi, dan modal saja. Menurut Hasibuan (2010) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Menurut Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Sejak status kepegawaian PLKB dan PKB dari pegawai daerah menjadi pegawai Vertikal (pusat), peningkatan kemampuan melalui pelatihan terus digalakan. Pelatihan yang berpusat di Balai Pelatihan Kantor BKKBN Perwakilan NTB, rutin dilakukan. Pelatihan yang dilakukan, dinilai tidak membawa dampak secara signifikan, ini diakibatkan adanya pola pelatihan yang sentralistik dan peserta yang mengikuti hanya sedikit dari setiap daerah/wilayah (kabupaten/kota).

Selain sentralistik, metode pelatihan yang bersifat inclass tidak memberikan dampak yang berarti dalam rangka peningkatan kemampuan menerima materi, dan minimnya kemampuan mempraktekan sesuatu. Pola pelatihan yang selama ini diterapkan, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan.

Hasil penelitian Halawi & Haydar (2018) dan Ramya (2016) bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja maka organisasi memprogram kegiatan pelatihan bagi

karyawan sesuai dengan keterampilan khusus yang ingin dikembangkan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja akan mendorong produktivitas dan kemajuan organisasi. Pada prinsipnya pelatihan merupakan rangkaian proses mengajarkan orang-orang agar memiliki keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian (Hasibuan: 2010:83). Mangkunegara (2011) Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar pekerja/pegawai dapat mengetahui apa seharusnya yang dilakukan. Pelatihan berarti proses membantu pegawai untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Program pelatihan tidak cukup untuk menjamin produktivitas kerja dari pegawai harus dibarengi dengan faktor lain seperti kompensasi kerja. Mangkunegara (2010) mengemukakan secara mendalam mengenai apa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan imbalan atas balas jasa yang diterima oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan baik dalam bentuk materi maupun non materi. Kompensasi juga berhubungan dengan insentif namun insentif menyangkut kompensasi berhubungan bayaran dengan produktivitas seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan biasa sesuai atau melebihi standar

yang ditentukan. Tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Menurut Ningtyas (2010) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penelitian Murgianto dan Sulasmi (2016) dan Rizal dan Idrus (2014) menyimpulkan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kerja seseorang.

Dengan adanya kompensasi kerja diharapkan pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006). Kedisiplinan dalam suatu instansi memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan (Mangkunegara, 2011)

Penelitian Syarkani (2017) dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Peneliti lain Syaripah (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan secara rata-rata telah memiliki disiplin kerja yang baik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Simatupang dan Saroyeni (2018) bahwa perbaikan kinerja harus dimulai dari peningkatan kedisiplinan kerja. Artinya disiplin kerja mencerminkan kinerja seseorang.

Jadi kinerja pegawai termasuk kinerja penyuluh keluarga berencana ditentukan oleh berbagai faktor seperti program pelatihan, kompensasi kerja, dan disiplin kerja. Hasil studi pendahuluan penelitian diketahui bahwa Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima masih perlu ditingkatkan dimana pertumbuhan penduduk Kabupaten Bima yang begitu pesat merupakan akibat dari kelahiran yang tinggi. Penyuluhan Keluarga Berencana (KB) mempunyai fungsi untuk meningkatkan kepedulian masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga serta mewujudkan norma kecil keluarga bahagia dan sejahtera. Secara ringkas ada beberapa permasalahan yang terjadi yang menunjukkan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima masih belum maksimal karena berdasarkan data Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Pemerintah di Bidang Penyuluhan Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Bima tahun 2015-2019, diketahui:

1. Realisasi Kebutuhan pelayanan KB yang tidak terpenuhi (*unmet need*) adalah 17,5% sehingga pencapaiannya adalah 58,63%. Kebutuhan pelayanan KB yang tidak terpenuhi (*unmet need*) didefinisikan sebagai persentase wanita kawin yang tidak ingin punya anak lagi atau ingin menjarangkan kelahiran berikutnya, tetapi tidak memakai alat/cara kontrasepsi.
2. Angka kelahiran total (*total fertility rate/TFR*) per WUS (15-49 tahun) dan Persentase kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (*unmet need*) (%) yang tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu upaya dan strategi yang kuat untuk mencapainya.
3. Tingkat putus pakai kontrasepsi (%) tercapai 113,5 persen yang menunjukkan masih jauh dari target sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis awal penyebab belum tercapainya beberapa target kinerja faktor penyebabnya antara lain belum optimalnya pelayanan KB di Kabupaten Bima yang disebabkan oleh:

1. Kompetensi kerja penyuluh yang belum memadai. Oleh karena itu diperlukan adanya kegiatan pelatihan-pelatihan bagi bidan dan dokter seperti pelatihan konseling dalam rangka keterampilan penyuluhan.
2. Penghematan/pemotongan anggaran penyuluhan yang dapat menyebabkan kompensasi yang tidak mencukupi bagi pelayanan penyuluhan.
3. Menyangkut kedisiplinan pegawai penyuluh yang ditinjau dari alporan keharian dalam absensi kehadiran apel sebagai berikut:

No	Bulan	Hadir	Rata-Rata (%)
PAGI			
1	FEBRUARI	2.094	65,12
2	MARET	2.041	62,16
3	APRIL	1.797	53,54
4	MEI	2.079	75,62
Persen			71,32
SORE			
01	FEBRUARI	1.244	54,54
02	MARET	1.216	52,45
03	APRIL	1.130	46,56
04	MEI	1.100	42,67
Persen			46,19

Dapatlah dipahami adalah sesuatu keharusan untuk dikaji secara mendalam mengenai komitmen dan kedisiplinan kerja karena dengan membaca tabel tersebut akan menunjukkan masih banyak yang dalam rutinitasnya tidak tetrtip dalam mematuhi kewajibannya sebagai pegawai penyuluhan. Oleh karena itu peneliti akan

melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Bima*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab permasalahan sebagaimana yang telah dirumuskan di atas. Oleh karena itu adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, pegawai dan Kantor DP3AP2KB Kabupaten Bima. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian akan memiliki kegunaan praktis seperti kritik dan saran bagi pemangku kebijakan dalam mengambil suatu kebijakan yang relevan kondisi real bagi pegawai penyuluh terutama menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti program pelatihan, kompensasi dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai penyuluh keluarga berencana.
2. Secara teoritis penelitian diharapkan bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan masalah ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil secara kuantitas atau kualitas sebagai bukti atas kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam bekerja (Luthans, 2011:165). Senada dengan itu, Mahsun (2013:141) mengatakan kinerja bisa dipahami mengenai gambaran umum tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2011) menilai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Faktor kemampuan

Kemampuan seseorang dalam bekerja dapat digolongkan sebagai kemampuan potensi dan orang yang memiliki potensi diatas rata-rata (IQ 110-120) harus mendapat perlakuan secara berbeda-beda sesuai dengan potensi dan keahliannya terutama menyangkut penempatan kerja dan oleh karena itu proses

pendidikan untuk jabatan memungkinkan bagi seseorang akan lebih produktif dalam bekerja karena dapat meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini berkaitan dengan sikap seorang ketika dihadapkan dengan situasi kerja, termasuk mental dalam menyelesaikan suatu masalah. Mangkunegara, (2001:68) menjelaskan orang-orang akan berhenti untuk bekerja jika dalam dirinya tidak ada motivasi untuk berprestasi karena dengan motivasi orang akan ada dorongan dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Motif orang bekerja pada umumnya relative sama namun motif orang berprestasi yang harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja seseorang tidak dapat diukur secara langsung melainkan harus diukur melalui gejala atau yang disebut dengan indikator. Hasibuan (2010:91) menguraikan beberapa indikator kinerja: (1) Kuantitas kerja menyangkut seberapa jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan dalam period tertentu. (2) Kualitas kerja menyangkut kehandalan orang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat tertentu. (3) Kerja sama yaitu kesediaan berupa kemauan dan kemampuan untuk membangun kebersamaan dalam keberagaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pelatihan Kerja

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Suwanto

dan Donni (2011:117) pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2011) mengatakan pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Pelatihan bertujuan untuk pembinaan terhadap para pegawai agar dapat:

- a. Dapat meningkatkan kualitas pribadi sesuai dengan materi dan keterampilan yang sedang dilatih.
- b. Dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan.
- c. Meningkatkan semangat kerja serta merangsang kemampuan berpikir dalam melakukan suatu perencanaan kegiatan (Simamora, 2006).

Bohlender (2013:101) menjelaskan tujuan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pelatihan yang berkaitan dengan indikator kinerja yaitu:

- a. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
- b. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.

- c. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
- d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Tujuan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting. Ada berbagai manfaat pelatihan pegawai, yaitu:

- a. Meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
- b. Memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Metode Pelatihan Kerja

Menurut Bohlender (2013:101) ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain: *Pertama, Metode On The Job Training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan

mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

- a. Rotasi pekerjaan, merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
- b. Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- c. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- d. Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.

Kedua, Metode Off The Job Training merupakan pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak

tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- a. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
- b. *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
- c. *Case study*, di mana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

Menurut Subekti dan Jauhar (2012:21) faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan, yaitu:

- a. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.
- b. Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

- c. Kemampuan Widyaiswara/Instruktur Pelatihan: Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- d. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran: Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
- e. Peserta Pelatihan: Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
- f. Evaluasi Pelatihan: Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Indikator Pengukuran Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:21) ada enam indikator pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan: pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- b. Sasaran: sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (mesurabel).
- c. Pelatih: mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.
- d. Materi: pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

- e. Metode: metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
- f. Peserta pelatihan: peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Kompensasi Kerja

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2010:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh kompensasi prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Yoder (dalam Hasibuan, 2010:117), mengemukakan "*The payment made to member of work teams for their participation,*" artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Menurut Wibowo (2011:348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga

mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Rivai dan Sagala, 2013)

Kompensasi dipergunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pekerja bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima besar berarti tugas dan tanggung jawabnya juga semakin yang besar, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak pula. Menurut Dessler (2010) disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pekerja sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain meningkatkan kepuasan dan motivasi, disiplin dan stabilitas kerja.

Indikator Pengukuran Kompensasi

Menurut Sudarmanto (2012) komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterimapegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan;

- b. Upah merupakan kompensasi financial langsung yang dibayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan;
- c. Insentif merupakan Kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Displina Kerja

Pengertian Disiplin

Kedisiplinan kerja merupakan bagi kunci dari kesuksesan organisasi dalam menjalankan roda organisasinya. Jika orang-orang dalam organisasi tidak memiliki atau kurang menerapkan kedisiplinan maka sudah dipastikan kinerja organisasi tersebut tidak produktif. Disiplin merupakan sebuah bentuk kepatuhan terhadap prosedur sehingga untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang telah melanggar peraturan merupakan bagian dari cara melacak kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006:221). Rivai dan Sagala (2013) juga memberi komentar akademik mengenai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan bawaha agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2010:193) mengatakan disiplin kerja berarti pegawai dalam melaksanakan tugasnya senantiasa menjunjung tinggi segala bentuk peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin berhubungan dengan akan kesadaran, keteladanan, dan adanya ketaatan pada peraturan. Artinya disiplin menjadi hal yang sangat urgen karena apapun bentuk dan jenis pola manajemen organisasi tidak akan mencapai tujuannya jika anggota tidak disiplin terhadap segala peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

- a. Jam kerja yang berkaitan dengan waktu masuk dan pulang kerja sehingga dapat menyebabkan orang-orang berkerja dalam organisasi.
- b. Izin yang akan diberikan kepada seseorang untuk meninggalkan jam pekerjaannya harus didasari pada alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Absensi ditempat kerja menyangkut kehadiran jam aple, masuk dan pulang harus didasari pada objektivitas dalam mengisinya tanpa ada upaya manipulasi. Maksudnya yang tidak hadir tidak boleh dicantumkan sebagai pekerja yang aktif (Djarkasih, 2008:20).

Hasibuan (2010:194) menjelaskan beberapa faktor yang menyangkut disiplin kerja:

- a. Alasan dan kompetensi kerja menjadi alasan seseorang untuk tataap pada peraturan pekerja. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Keberadaan atasan memegang peranan penting dalam mendisiplinkan bawahannya karena pada padasarnya atasan menjadi teladan dan contoh bagi orang lain dalam mentaati atau tidak terhadap peraturan yang diberlakukan.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.
- d. Keadilan yang bersifat universal harus benar-benar diperhatikan karena jika aturan tegas terhadap yang lain sementara yang lainnya juga aturan kurang tegas dalam penerapannya baik anjuran maupun larangan. Ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- e. Pengawasan melekat artinya ketat atau longgarnya bentuk pengawasan organisasi terhadap anggota yang tidak mentaati segala peraturan yang berlaku.

Indikator Pengukuran Displin

Menurut Robinns (2008), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan taat pada peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi
- c. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi
- b. Taat terhadap peraturan organisasi. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian Halawi & Nada Haydar (2018), berjudul "*Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies*" Studi ini mengumpulkan data primer dari sampel sebanyak 303 responden. Instrumen peneliti menggunakan kuesioner. Temuan menunjukkan bahwa kedua perusahaan dari Lebanon merancang program pelatihan yang berbeda. Kedua perusahaan merancang program pelatihan yang berfokus pada keterampilan jangka pendek dan program pengembangan untuk kemampuan jangka panjang. Beberapa program termasuk mengorganisir program di luar tempat kerja, menghadiri lokakarya, berpartisipasi dalam kegiatan departemen, dan menonton yang lain. Akibatnya, program pelatihan menguntungkan karyawan serta kedua perusahaan. Karyawan menyatakan bahwa mereka dapat mengembangkan kepuasan batin, menerima umpan balik evaluasi positif, memahami cara mencapai hasil yang berkualitas, dan mengembangkan karier di luar pekerjaan kelas.

Penelitian Abedallah dan Almomany (2015), berjudul "*Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities From the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University*". Studi ini dilakukan di perusahaan kecil dan menengah Malaysia. Hasil menunjukkan juga bahwa ada hubungan antara pelatihan yang efektif dan kinerja karyawan.

Simatupang dan Saroyeni. 2018. "*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*". Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Jumlah sampel berdasarkan metode sensus adalah 78 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan

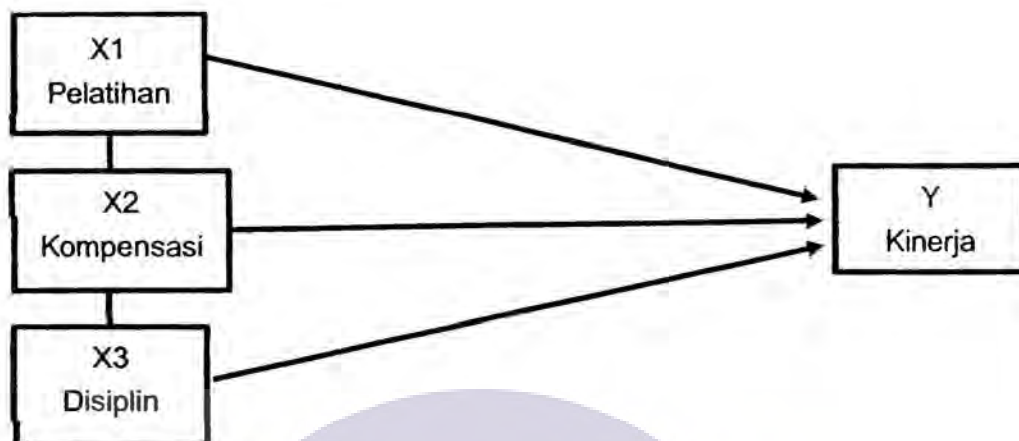
signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih.

Husain (2018) "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*" Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

Rijalu Negash dan Shimelis Zewude (2014) "*The Effect of Compensation on Employees Motivation and Peformant: In Jimma University Academic Staff*". Penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen Motivasi dan Kinerja Karyawan. Instrument berupa angket dan data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek domino terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan hasil kajian teori dan penelitian terdahulu di atas maka peneliti membuat model kerangka pikir penelitian sebagai berikut.



Keterangan Simbol:

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Pelatihan Kerja
X2	: Kompensasi Kerja
X3	: Disiplin Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Semakin Baik Kegiatan Pelatihan Kerja Maka Akan Semakin Baik Pula Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Bencana Kabupaten Bima.
2. Semakin Tinggi Kompensasi akan Berpengaruh Signifikan Terhadap Tingginya Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Bencana Kabupaten Bima.
3. Semakin Disiplin Pegawai Maka Akan Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Bencana Kabupaten Bima..

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Agar tidak terjadi kesalahan mendefinisikan variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen maka peneliti perlu melakukan operasional variabel penelitian sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah tanggapan responden penelitian yang berkaitan dengan segala hasil kerja pegawai Penyuluhan Keluarga Berencana Kabupaten Bima meliputi: (a) Kuantitas kerja; (b) Kualitas kerja; (c) Kerja sama; dan (d) inisiatif dalam bekerja.

2. Pelatihan Kerja (X1)

Yang dimaksud dengan pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan proses pendidikan jangka pendek dan mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga memungkinkan pegawai Penyuluhan Keluarga Berencana Kabupaten Bima memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis dalam menjalankan tugasnya meliputi: (a) Kejelasan; (b) Tujuan; (c) Sasaran; (d) Pelatih; (e) Materi; (f) Metode; dan (g) Peserta.

3. Kompensasi Kerja (X2)

Kompensasi kerja adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan segala hasil diterima oleh pegawai Penyuluhan Keluarga Berencana Kabupaten Bima sebagai bentuk balas jasa atas kerjanya, meliputi: (a) Gaji; (b) Tunjangan; (c) Insentif; dan (d) bonus.

4. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah tanggapan responden yang berkaitan dengan kepatuhan oleh pegawai Penyuluhan Keluarga Berencana Kabupaten Bima dalam terhadap atauran dan tata tertip pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, meliputi: (a) Aturan waktu; (b) Cara berpakaian; dan (c) bertingkah laku.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian yang mencaai hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel independen dengan variable dependen. Hubungan sebab-akibat ini mencerminkan implikasi adanya atau berubahnya satu variabel menyebabkan atau berpengaruh pada variabel yang lain. Dengan kata lain desain dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi ada jumlah kesuleurhan dari responden penelitian, dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima berjumlah 96 orang, dengan rincian jumlah populasi akan tampilan pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Status	Jumlah
1	PNS	54
2	Honoror	42
Jumlah		96

Sumber: Data Kepegawaian Penyuluhan KB Kabuapten Bima, 2019

2. Sampel Penelitian

Peneliti menggunakan semua populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai penyuluh keluarga berencana (PKB) yang bekerja pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima yang berstatus ASN sebanyak 54 orang. Alasan pemilihan semua pegawai ASN di sini karena peneliti mengkaji secara luas dan mendalam semua responden (pegawai) Penyuluhan Keluarga Berencana dalam menjalankan tugasnya. Kemudian alasan peneliti mengambil semua responden penelitian adalah yang berstatus ASN karena ASN telah memenuhi persyaratan dalam pengukuran variable penelitian yaitu pernah mengikuti kegiatan pelatihan, tuntutan kedisiplinan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai berstatus honorer serta standar kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar pemerintah pusat. Sementara pegawai honorer kompensasi yang diberikan berdasarkan kemampuan keuangan daerah yang sudah dipastikan tergolong rendah.

Alasan lain teoritis menggunakan seluruh anggota populasi sebagai subyek (responden) dengan pertimbangan karena anggota populasi berjumlah 54 orang dimana menurut Arikunto (2013) jika jumlah anggota populasi sebanyak 100 – 150 orang maka sebaiknya semua anggota populasi diambil sebagai subyek. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Usman dan Akbar (2014 : 42), bahwa jika anggota populasi relatif kecil, maka semua anggota populasi dapat diambil sebagai subyek (responden).

C. Instrumen Penelitian

Untuk mengungkap data penelitian dari variabel variabel independen dan variabel dependen peneliti menggunakan alat atau instrumen berupa kuesioner penelitian dengan menggunakan *skala likert* (sikap, pendapat dan persepsi). Berikut operasional variabel dan kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.2 Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai ketercapaian dari proses pelaksanaan tugas dari masing-masing pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Efisiensi Kerja	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi demi mengembangkan keterampilan dan keahlian kerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima	1. Pelatih 2. Materi 3. Metode/Media	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kompensasi Kerja (X2)	Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh pegawai pekerja baik berupa finansial maupun non finansial yang diterima sebagai pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima	1. Kompensasi Finansial 2. Kompensasi non finansial	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Disiplin Kerja (X3)	Sikap dan perilaku pegawai yang tatat pada aturan waktu pelaksanaan tugas dan terhadap segala aturan serta tata tertib sebagai pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima	1. Waktu Kerja 2. Ketaatan Terhadap Tata Tertib	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Jumlah Total			40 item

Keterangan:

1. Untuk jawaban alternatif "sangat setuju" diberi skor 5
2. Untuk jawaban alternatif "setuju" diberi skor 4
3. Untuk jawaban alternatif "kurang setuju" diberi skor 3
4. Untuk jawaban alternatif "tidak setuju" diberi skor 2
5. Untuk jawaban alternatif "sangat tidak setuju" diberi skor 1

D. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan memiliki validitas apabila mampu dengan tepat mengungkap data-data penelitian karena pada dasarnya validitas menunjukkan kesahihan alat ukuran dari instrumen itu sendiri dengan menggunakan rumus dikemukakan Person. Adapun kaidah pengambilan keputusan jika $p\text{-value } (\alpha) \geq 0.30$ maka item instrumen tergolong memiliki nilai validitas (Arikunto, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen penelitian apabila digunakan berkali-kali memiliki hasil yang relative sama. Item instrumen akan dikatakan memiliki nilai reliabilitas dengan menggunakan metode perhitungan *Alpha Cronbach*. Reliabilitas instrument ditentukan jika koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk mengukur sebaran dari masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS. Pendeskripsi variable dijabarkan berdasarkan masing-masing kelas interval kemudian akan diberi intepreptasi dari masing-masing kelas interval dan frekuensi dalam analisis deksriptif.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi (uji asumsi klasik) dengan program SPSS 16.0. Model regresi yang baik memenuhi unsur seperti model memiliki nilai lineritass, normalitass dan tidak memiliki multikolinieritas serta tidak terjadi heteroskedatisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu model analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan program SPSS 16, dan adapun model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstan

bX_1 = Pelatihan Kerja

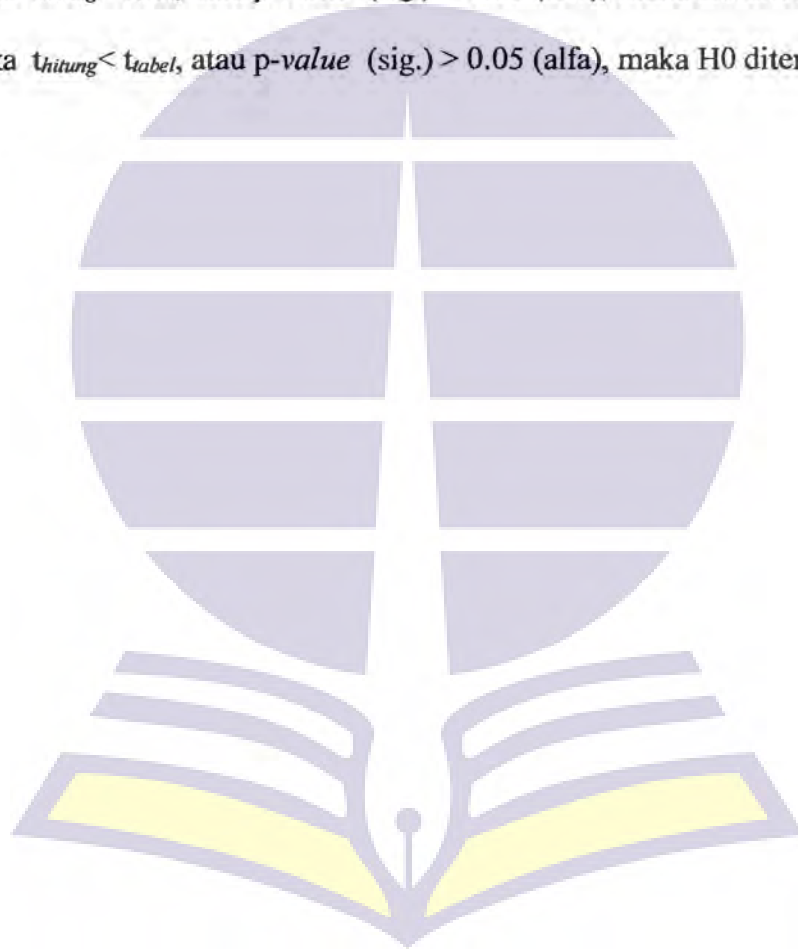
bX_2 = Kompenasasi Kerja

bX_3 = Disiplin Kerja

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebagai bentuk konfirmasi analisis mengenai data-data yang telah diregresikan kemudian apakah data-data itu dapat menunjukkan menjawab permasalahan penelitian. dengan kata lain apakah hipotesis alternative dapat diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Data responden penelitian penting untuk dideskripsikan karena beberapa pertimbangan terutama untuk mengetahui secara detail mengenai sebaran profil dari masing-masing responden penelitian meliputi mengenai usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Responden dalam penelitian ini merupakan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang bekerja di Kabupaten Bima. Berikut masing-masing akan dideskripsikan dalam bentuk table yang dilengkapi dengan penjelasan.

a. Usia

Table 4.1 Klasifikasi Usia Responden Penelitian

Umur/Usia	Frekuensi	Persen
< 40 tahun	7	13 %
41-50 tahun	15	28 %
> 50 tahun	32	59 %
Jumlah	54	100

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti 2020

Table di atas memberi gambaran bahwa responden didominasi oleh usia 50 tahun ke atas yaitu sebanyak 32 orang atau 59% sementara usia responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 15 orang atau 28% dan sebanyak 13% atau 7 orang yang berusia 40 tahun ke bawah.

b. Jenis Kelamin

Table 4.2 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	34	63 %
Perempuan	20	37 %
Jumlah	54	100

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti 2020

Table 4.2 memberi gambaran bahwa responden didominasi oleh kaum laki-laki yaitu sebanyak 34 atau 63% dan 20 orang atau 37% yang berjumlah perempuan.

c. Masa Kerja

Table 4.3 Klasifikasi Masa Kerja Responden Penelitian

Masa kerja	Frekuensi	Persen
< 15 Tahun	34	63%
16-25 Tahun	5	9%
> 26 Tahun	15	28 %
Total	54	100

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti 2020

Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa masa kerja dengan rentang interval < 15 tahun sebanyak 34 atau 63% sehingga sebagai subjek terbanyak, dengan rentang 16-25 tahun sebanyak 5 orang atau 19% dan rentang >26 tahun sebanyak 15 orang atau 28%. Jadi masa kerja didominasi oleh usia produktif dan tergolong sudah berpengalaman dalam bidangnya masing-masing.

2. Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 4.4 Validasi Instrumen Pelatihan

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,319	$\geq 0,30$	Valid
2	0,383	$\geq 0,30$	Valid
3	0,456	$\geq 0,30$	Valid
4	0,393	$\geq 0,30$	Valid
5	0,460	$\geq 0,30$	Valid
6	0,439	$\geq 0,30$	Valid
7	0,342	$\geq 0,30$	Valid
8	0,309	$\geq 0,30$	Valid
9	0,312	$\geq 0,30$	Valid
10	0,393	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Ringkasan Output SPSS Data Primer Diolah Peneliti 2020

Keputusan:

Semua item instrument pelatihan dinyatakan valid karena r-hitung > dari ketentuan yaitu $\geq 0,30$.

Tabel 4.5 Validasi Instrumen Kompensasi

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,454	$\geq 0,30$	Valid
2	0,341	$\geq 0,30$	Valid
3	0,364	$\geq 0,30$	Valid
4	0,352	$\geq 0,30$	Valid
5	0,331	$\geq 0,30$	Valid
6	0,343	$\geq 0,30$	Valid
7	0,336	$\geq 0,30$	Valid
8	0,341	$\geq 0,30$	Valid
9	0,364	$\geq 0,30$	Valid
10	0,324	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Ringkasan Output SPSS Data Primer Diolah Peneliti 2020

Keputusan:

Semua item instrument kompensasi dinyatakan valid karena r-hitung > dari ketentuan yaitu $\geq 0,30$.

Tabel 4.6 Validasi Instrumen Disiplin Kerja

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,346	$\geq 0,30$	Valid
2	0,365	$\geq 0,30$	Valid
3	0,385	$\geq 0,30$	Valid
4	0,309	$\geq 0,30$	Valid
5	0,342	$\geq 0,30$	Valid
6	0,309	$\geq 0,30$	Valid
7	0,338	$\geq 0,30$	Valid
8	0,365	$\geq 0,30$	Valid
9	0,314	$\geq 0,30$	Valid
10	0,435	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Ringkasan Output SPSS Data Primer Diolah Peneliti 2020

Keputusan:

Semua item instrument disiplin kerja dinyatakan valid karena r-hitung > dari ketentuan, yaitu $\geq 0,30$.

Tabel 4.7 Validasi Instrumen Kinerja Pegawai

Item	r-hitung	Ketentuan	Keterangan
1	0,343	$\geq 0,30$	Valid
2	0,367	$\geq 0,30$	Valid
3	0,366	$\geq 0,30$	Valid
4	0,309	$\geq 0,30$	Valid
5	0,312	$\geq 0,30$	Valid
6	0,335	$\geq 0,30$	Valid
7	0,359	$\geq 0,30$	Valid
8	0,385	$\geq 0,30$	Valid
9	0,387	$\geq 0,30$	Valid
10	0,315	$\geq 0,30$	Valid

Sumber: Ringkasan Output SPSS Data Primer Diolah Peneliti 2020

Keputusan:

Semua item instrument kinerja pegawai dinyatakan valid karena r-hitung > dari ketentuan, yaitu $\geq 0,30$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,731	$\geq 0,60$	Reliabilitas
Kompensasi (X2)	0,784	$\geq 0,60$	Reliabilitas
Disiplin (X3)	0,641	$\geq 0,60$	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,778	$\geq 0,60$	Reliabilitas

Sumber: Ringkasan Output SPSS Data Primer Diolah Peneliti 2020

Tabel 4.8 di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel penelitian dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar (\geq) 0,60.

3. Data Variabel

a. Pelatihan

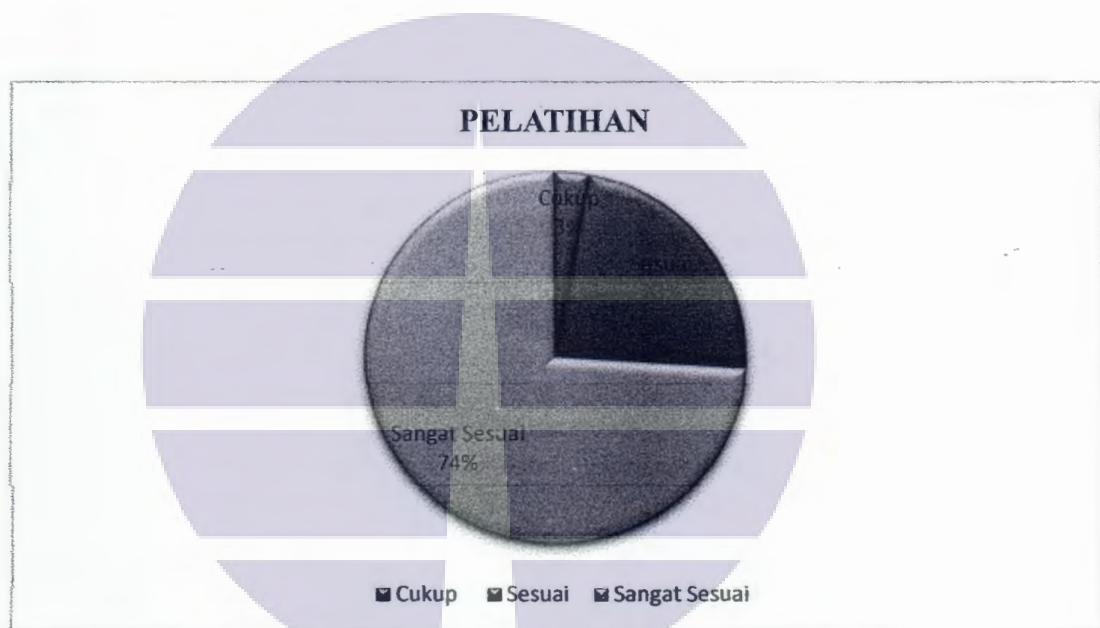
Jumlah item instrumen variabel pelatihan diketahui ($50-10/5=8$). Dengan demikian kelas interval dalam analisis deskriptif variabel pelatihan ini adalah 8 dan dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Pelatihan

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	-	-	Rendah
21-30	2	3%	Cukup
31-40	12	23%	Sesuai
41-50	40	74%	Sangat Sesuai
Jumlah	54	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan rata-rata memberi penilaian mengenai pelatihan berada pada kategori sangat baik atau sesuai dengan peningkatan kualitas kerja yaitu 40 orang atau 74%, ada 12 orang atau 23% berada pada kategori sesuai/baik dan yang paling sedikit berada pada kategori rendah cukup, yaitu 2 orang atau 3%. Untuk lebih jelasnya dibuat dalam bentuk gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1 Pelatihan

b. Kompensasi

Jumlah item instrumen variabel kompensasi diketahui ($50-10/5=8$). Dengan demikian kelas interval dalam analisis deskriptif variabel kompensasi adalah 8 dan dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompensasi

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	-	-	Rendah
21-30	4	7%	Cukup
31-40	29	54%	Tinggi
41-50	21	39%	Sangat Tinggi
Jumlah	54	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan rata-rata memberi penilaian mengenai kompensasi berada pada kategori tinggi atau sesuai yaitu 29 orang atau 54%, ada 21 orang atau 39% berada pada kategori sangat tinggi dan yang paling sedikit berada pada kategori rendah cukup, yaitu 4 orang atau 7%. Untuk lebih jelasnya dibuat dalam bentuk gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2 Kompensasi

c. Disiplin

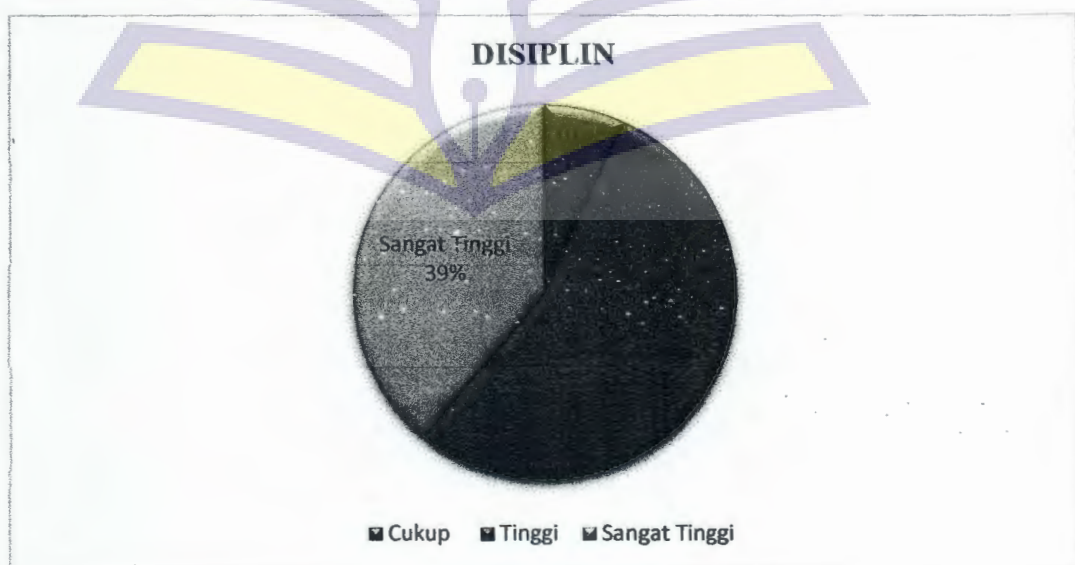
Jumlah item instrumen variabel disiplin diketahui ($50-10/5=8$). Dengan demikian kelas interval dalam analisis deskriptif variabel disiplin adalah 8 dan dideskripsi dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Disiplin

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
10-20	-	-	Rendah
21-30	-	-	Cukup
31-40	29	54%	Tinggi
41-50	25	46%	Sangat Tinggi
Jumlah	54	100	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan rata-rata memberi penilaian mengenai disiplin kerja berada pada kategori tinggi sebanyak yaitu 29 orang atau 54%, ada 25 orang atau 46% berada pada kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dibuat dalam bentuk gambar 4.3 di bawah ini.



Gambar 4.3 Disiplin

4. Uji Persyarat Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi, baik analisis regresi linier sederhana maupun regresi linier berganda harus dipastikan apakah data-data yang akan dianalisis memenuhi persyaratan untuk dianalisis. Adapun persyaratan yang harus diuji yaitu:

a. Linieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Pelatihan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	1404.647	14	100.332	21.806	.000
		Linearity	1255.574	1	1255.574	272.882	.000
		Deviation from Linearity	149.073	13	11.467	2.492	.084
	Within Groups		179.445	39	4.601		
	Total		1584.093	53			

Keputusan:

Berdasarkan Tabel 4.13, taraf signifikan $0,084 > 0,05$ maka variabel pelatihan dengan dengan kinerja memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Kompensasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	890.635	16	55.665	2.970	.003
		Linearity	658.385	1	658.385	35.129	.000
		Deviation from Linearity	232.250	15	15.483	.826	.644
	Within Groups		693.457	37	18.742		
	Total		1584.093	53			

Keputusan:

Berdasarkan Tabel 4.15 taraf signifikan $0,644 > 0,05$ maka variabel kompensasi dengan dengan kinerja memiliki pola hubungan linier.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Disiplin

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1204.702	14	86.050	8.846	.000
		Linearity	1101.213	1	1101.213	113.201	.000
		Deviation from Linearity	103.488	13	7.961	.818	.638
	Within Groups		379.391	39	9.728		
	Total		1584.093	53			

Keputusan:

Berdasarkan Tabel 4.15 taraf signifikan $0,638 > 0,05$ maka variabel disiplin dengan dengan kinerja memiliki pola hubungan linier.

b. Normalitas

Uji normalitas Kolmogorof Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, dimana model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pelatihan	Kompensasi	Disiplin	Kinerja
N		54	54	54	54
Normal Parameters ^a	Mean	42.54	38.15	41.44	42.87
	Std. Deviation	4.097	5.145	4.636	5.467
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.122	.164	.182
	Positive	.108	.080	.164	.182
	Negative	-.115	-.122	-.132	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.842	.897	1.205	1.335
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478	.397	.110	.067
a. Test distribution is Normal.					

Keputusan:

Berdasarkan data Tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) masing-masing variable yaitu pelatihan sebesar 0,474, kompensasi sebesar 0,379, disiplin sebesar 0,110 dan kinerja 0,067 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorof-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian menggunakan bantuan SPSS 16 diketahui bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih kecil dari 10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 sebagaimana yang diperlihatkan pada tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.118		
	Pelatihan	.728	.390	2.561
	Kompensasi	.479	.568	1.498
	Disiplin	.591	.408	2.450

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Heterokadastisitas

Pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Data dikatakan terbebas dari apabila secara statistik variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*Absolut Ut (AbsUt)*). Keputusan jika $\text{sig.} > 0,05$ maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedatisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.142	1.615		.707	.483
	Pelatihan	.135	.059	.461	2.294	.086
	Kompensasi	.055	.036	.234	1.521	.134
	Disiplin	-.180	.051	-.692	-3.522	.061

a. Dependent Variable: Abs_RES

5. Analisis Regresi Berganda

1. Analisis Parsial

Adapun hasil analisis regresi berganda mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19 Regresi Pengaruh Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.118	2.975		3.737	.000
	Pelatihan	1.188	.084	.890	14.098	.000
	Kompensasi	.685	.113	.645	6.081	.000
	Disiplin	.983	.090	.834	10.890	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = \alpha (1.118) + \beta_1 X_1 (0,890) + \beta_2 X_2 (0,645) + \beta_3 X_3 (0,834)$$

Tabel 4. 20 Penjelasan Persamaan Regresi

Simbol	Penjelasan
A	Mengisyaratkan bahwa jika tidak ada pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas maka kinerja pegawai sebesar 1.118.
$\beta_1 X_1$	Mengisyaratkan bahwa jika pelatihan kerja bergeser sebesar satu saja maka akan menggeser kinerja pegawai sebesar 0,890. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,890^2 \times 100) = 79,3\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

$\beta_2 X_2$	Mengisyaratkan bahwa jika kompensasi kerja bergeser sebesar satu saja maka akan menggeser kinerja pegawai sebesar 0,645. Artinya besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,645^2 \times 100) = 41,6\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$\beta_3 X_3$	Mengisyaratkan bahwa jika kepuasan kerja bergeser sebesar satu saja maka akan menggeser kinerja pegawai sebesar 0,834. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,843^2 \times 100) = 69,5\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Analisis Stepwase

Setelah dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh dominan di antara variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja maka dapat ditampilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Pengaruh Dominan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.118	2.975		3.737	.000
	Pelatihan	1.188	.084	.293	2.098	.312
	Kompensasi	.685	.113	.448	3.081	.001
	Disiplin	.983	.090	.125	2.890	.401
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan ketentuan jika nilai sig. paling kecil dari variabel lain maka variabel tersebut sebagai variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis alternatif (H_a) yang

diajukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

6. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung pelatihan sebesar 14.098 lebih besar dari t-tabel 2.004. Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) bahwa “Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima”, diterima

2. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung kompensasi sebesar 6.081 lebih besar dari t-tabel 2.004. Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) berbunyi “Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima”, diterima.

3. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 10.890 lebih besar dari t-tabel 2.004 dengan taraf signifikan 0,00. Ini artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima” dapat diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan harus didesain secara baik dan benar (tepat sasaran) untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesejangan antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan kepada pegawai sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan variabel Pelatihan Kerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima dikatakan baik. Artinya kegiatan pelatihan tergolong baik ditinjau dari: (a) Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan; (b) Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (mesurabel); (c) Pelatih mengingat

pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten; (d) Materi pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi; (e) metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan; (f) peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima. Wilson (2012: 202) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Program-program yang ada dalam pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Denny Triasmoko (2014) bahwa hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Widijanto (2017) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Untuk mencapai kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan hal sangat penting terhadap baik buruknya kinerja pegawai. Kompensasi pada prinsipnya dibedakan menjadi dua; (a) Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung diterima seseorang yang terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. (b) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung diterima karyawan yang terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi (Hasibuan, 2010). Kompensasi adalah aspek penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Nawawi (2005:315) berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun pengertian menurut Yuniarsih (2011:125), bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan/organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui tergolong cukup tinggi artinya pendapat dan insentif serta kelancaran dan ketepatan waktu pemberian gaji dan insentif tergolong tinggi karena ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang maka kinerja pegawai akan rendah. Ini mendukung peneliti Dharmawan (2012) dan Potale (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima

Simamora (2009) menjelaskan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

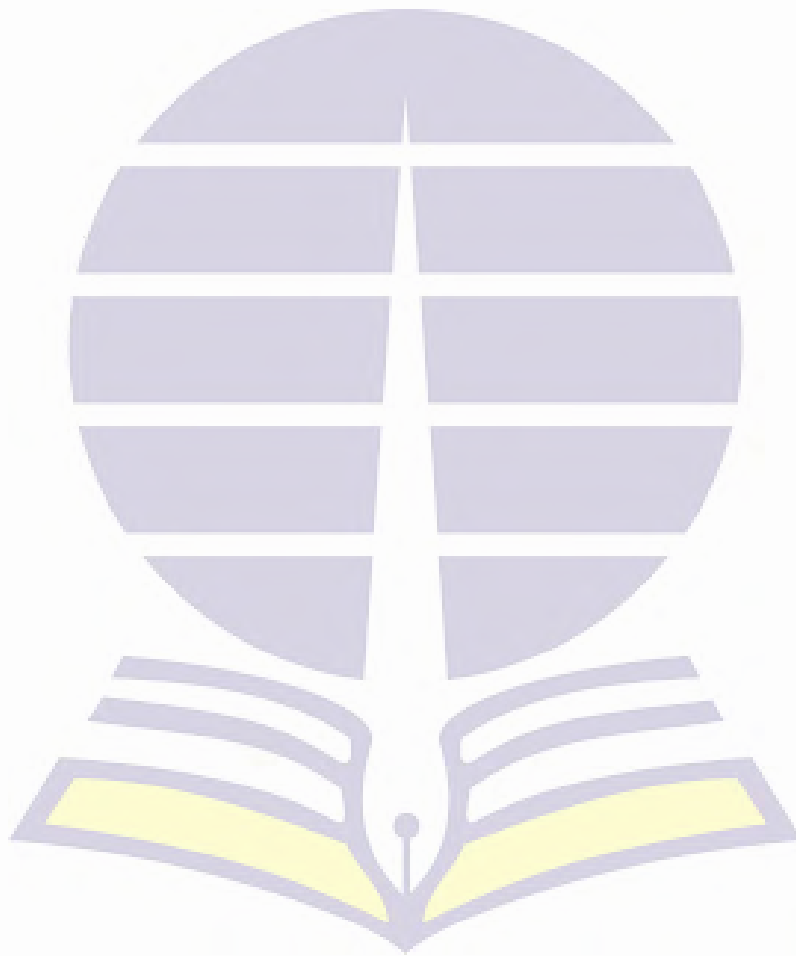
Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin

kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Kabupaten Bima. Disiplin merupakan perilaku kerja pegawai yang mencoba mengatasi kesalahan dan kekeledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ariana (2013) bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan target.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka sampailah pada tahap penarikan kesimpulan penelitian, yaitu:

1. Semakin baik kegiatan pelatihan kerja yang diukti oleh pegawai maka akan semakin baik pulan dampaknya terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima.
2. Jika pemberian kompensasi kerja tergolong tinggi maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima.
3. Semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima.
4. Kompensasi merupakan variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana Kabupaten Bima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas maka ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, yaitu:

1. Bagi Pemerintah Daerah agar lebih memperhatikan kondisi kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana mengingat tantangan yang semakin hari semakin besar maka dibutuhkan pelatihan kerja dalam rangka peremajaan dan penyesuain

keterampilan, pemberian kompensasi yang tepat dan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat pengabdian dan disiplin kerja pegawai.

2. Penentuan jumlah dan besarnya serta keadilan dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan karena kompensasi yang tinggi menurut persepsi pegawai akan berdampak besar terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai Penyuluh Penyuluh Keluarga Berencana agar mempertahankan dan meningkatkan lagi semangat kerja terutama disiplin kerja agar menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian selama mengikuti pelatihan harus aktif agar kegiatan tujuan pelatihan benar-benar memberi dampak positif bagi kantor.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada kajian secara kuantitatif namun tidak mendalami mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelatihan, pemberian kompensasi termasuk keadilan dalam pemberian kompensasi serta kendala dan solusi dalam mendisiplinkan pegawai yang kurang patuh pada peraturan mengenai kedisiplin kerja.
5. Bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian yang serupa dengan mengkaji lebih luas dan dalam lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelatihan, motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya serta melakukan kajian hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

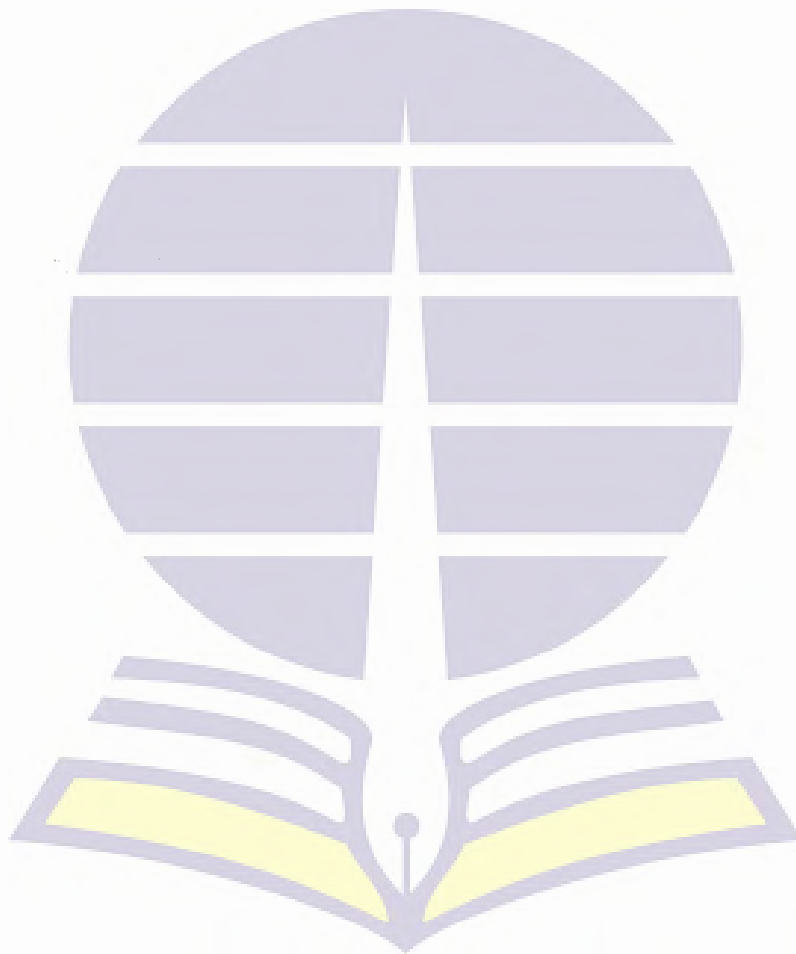
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Baharuddin dan Alhabsyi. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit Volume 6 No. 2 2014*.
<file:///C:/Users/User/Downloads/238-1302-1-PB.pdf>
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo
- Denny Triasmoko. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 12 No. 1 Juli 2014|
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
<https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>
- Dhermawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
<file:///C:/Users/User/Downloads/2203-1-2669-1-10-20121105.pdf>
- Halawi dan Haydar (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies Vol. 5(2), June 2018 ISSN 2311-7796 Online*.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hanif. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Husain. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1 - 15) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. ISSN 2621 – 797X.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M., Sulistiyowati, F., Purwanugraha, H.A. 2011. *Akuntansi Sektor Publik. Edisi Ketiga*. Yogyakarta. BPFE.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human resource management: Essential perspectives (7th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Murgianto dan Sulasmi. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396*
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama
- Nawawi. H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ningtyas, Eka Diah. 2010. *Remunerasi sebagai Penghargaan Kinerja Pegawai Pemerintah*
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Panggabean, S.M, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ramya. 2016. The Effect Of Training On Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME) ISSN (Online): 2455 – 5630 (www.rdmodernresearch.com) Volume I, Issue I, 2016*.
- Rijalu dan Zewude (2014) The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts ISSN 2315-6899 Vol. 3(2) pp. 17-27 February 2014. <http://www.basicresearchjournals.org>*
- Rizal dan Idrus. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 3 Issue 2 February 2014. PP. 64-79*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

- Simanjuntak, P J. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Simatupang dan Saroyeni. 2018. The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 6. Ver. I. (June. 2018), PP 31-37 www.iosrjournals.org.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 - 374
- Syaripah, N. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HUME Sakti Indonesia.
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/7667?show=full>.
- Swart, J., Mann, C., Brown, S. and Price, A. 2005. *Human Resource Development: Strategy and Tactics, Elsevier Butterworth-Heinemann*. Publications. Oxford.
- Suswanto dan Donni (2011). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta
- Potale, 2015. Potale, Rocky. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174. Vol 3 No.1 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567/6090>. Diakses tanggal 1 November 2015. Hal 63 – 73.
- Pasolong, H. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Tamauka, dan Christoffel Kojo dkk (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. [Jurnalemba/victorlengkongkonflikkerja.pdf](http://jurnalemba/victorlengkongkonflikkerja.pdf). diakses 3 des 2017, Hal.90-98.
- Unarajan, Dole. 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta : Grasindo
- Yuniarsih, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada

Widijanto, A. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)*. <https://media.neliti.com/media/publications/53752-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-te.pdf>.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PENYULUH KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN BIMA

Kepada
YTH. Bapak/ Ibu
Di-
Tempat

Dengan hormat,

Saya **Safriatna** salah satu Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka Jurusan Manajemen dengan Nomor Induk Mahasiswa 530013049 yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun Tesis dengan judul: “PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENYULUH KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BIMA”.

Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Demi menjunjung tinggi etika penelitian, sengaja saya tidak meminta nama lengkap Bapak/Ibu responden.

Demikian dari saya atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Bima, Oktober 2019
Hormat Saya
Peneliti,

(SAFRIATNA)
NIM. 53001349

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden * :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :
Umur :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

C. ALTERNATIF JAWABAN

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Keterangan

* Diisi peneliti

A. PELATIHAN KERJA

NO	PERTANYAAN	SST	TS	KS	S	SS
	PELATIH					
1	Pelatih/Trainer kegiatan benar-benar memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang harus saya kembangkan lagi.					
2	Kemampuan komunikasi pelatih/trainer dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi kami untuk mengikuti kegiatan pelatihan.					
3	Pelatih/trainer sangat menguasai berbagai model dan metode pelatihan					
	MATERI PELATIHAN	SST	TS	KS	S	SS
4	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan penyelesaian setiap bidang tugas lapangan					
5	Materi yang disampaikan merupakan materi memiliki nilai kebaruan bagi saya					
6	Materi pelatihan dari setiap materi sangat berkesinambungan					
	METODE /MEDIA PELATIHAN	SST	TS	KS	S	SS
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan gaya belajar saya.					
8	Media digunakan dapat mempermudah saya memahami isi materi pelatihan.					
9	Cara pelatih menyampaikan materi benar-benar kucil dari keberhasilan saya selama mengikuti program pelatihan kerja					
10	Media yang digunakan cukup bervariasi sehingga sangat membantu saya memahami setiap penjelasan dari pelatih/trainer					
	Jumlah					

KETERANGAN :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

B. KOMPENSASI KERJA

NO	PERTANYAAN	SST	TS	KS	S	SS
	<i>Kompensasi Finansial</i>					
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan kebutuhan dan tupoksi kerja saya					
2	Gaji yang saya terima selama ini telah memadai					
3	Saya akan mendapat bonus jika pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target kerja					
4	Gaji dan tunjangan yang saya terima tepat waktu					
5	Gaji yang saya terima belum mencukupi kebutuhan keluarga					
	<i>Kompensasi Non Finansial</i>	SST	TS	KS	S	SS
6	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya akan mendapat kompensasi berupa peluang promosi jabatan					
7	Saya menerima jaminan kesehatan dari kantor saya bekerja					
8	Saya mendapatkan fasilitas kantor berupa kendaraan dan alat tulis kantor dan lain-lain					
9	Saya mendapatkan fasilitas sarana prasana dalam melaksanakan tugas					
10	Atasan selalu memberi perhatian khusus kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja					
	Jumlah					

KETERANGAN :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. DISIPLIN KERJA

NO	PERTANYAAN	SST	TS	KS	S	SS
	Waktu Kerja					
1	Saya masuk kantor selalu tepat waktu					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya					
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.					
5	Saya tidak suka menunda-nenda pekerjaan kantor					
	Ketaatan Terhadap Tata Tertib	SST	TS	KS	S	SS
6	Saya selalu aktif agar terhindar sanksi dari atasan					
7	Saya selalu menunjung tinggi terhadap segala tata tertib kantor					
8	Saya memakai model pakaian kerja sesuai dengan pakaian dinas harian yang telah ditentukan					
9	Saya selalu mengormati atasan saya salam yang berkaitan dengan pekerjaan					
10	Saya selalu menunjukkan contoh pegawai yang taat pada aturan bagi rekan kerja saya					
	Jumlah					

KETERANGAN :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 KS : Kurang Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

D. KINERJA PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SST	TS	KS	S	SS
	Kualitas Kerja					
1	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan yang lain					
2	Saya selalu menunjukkan kualitas yang lebih baik					
3	Setiap hasil pekerjaan saya tidak pernah ditegur oleh atasan					
4	Proses kerja saya dijadikan sebagai acuan bagi orang lain					
	Kuantitas Kerja	SST	TS	KS	S	SS
5	Saya selalu menghindari penumpukan pekerjaan					
6	Saya selalu menunjukkan bahwa saya telah banyak melakukan pekerjaan yang memuaskan bagi atasan dan orang lain					
7	Saya senantiasa bekerja dengan sungguh untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar jumlah yang ditentukan.					
	Efisiensi Kerja	SST	TS	KS	S	SS
8	Waktu menyelesaikan pekerjaan menjadi hal penting untuk saya perhatikan					
9	Saya bekerja dengan cara-cara yang lebih kreatif agar menggunakan waktu biaya yang murah					
10	Pengehematan waktu dan tenaga menjadi ciri khas saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
	Jumlah					

KETERANGAN :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Lampiran 2

TABULASI DATA PENELITIAN

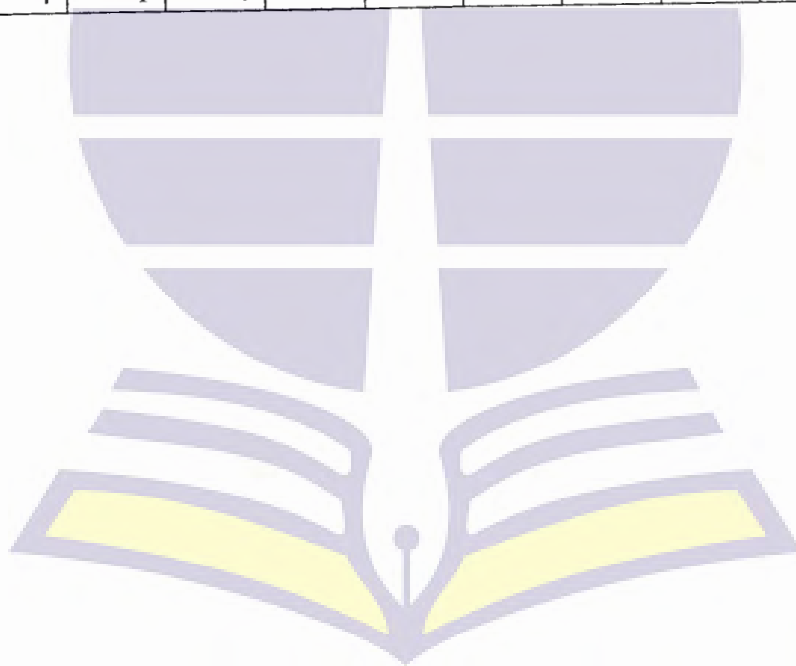
PELATIHAN										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JML X1
5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	37
5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	43
5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	39
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
5	3	3	3	3	4	5	5	4	4	39
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	40
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	42
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46



KOMPENSASI										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JML X2
4	2	2	2	2	3	4	4	5	2	30
2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	40
4	4	2	3	5	4	4	5	5	5	41
4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	2	5	2	4	5	5	5	5	42
4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	41
4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	40
4	4	2	3	3	4	5	5	5	3	38
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	36
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	38
4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	42
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	40
4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	42
4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	41
4	4	3	2	3	3	5	5	5	4	38
4	4	3	2	3	3	4	4	5	4	36
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	34
4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	33
3	2	1	2	2	1	3	3	4	3	24
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	40
4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	38
4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	35
4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	34
4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	33
3	2	1	2	2	1	3	3	4	3	24
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34

3	3	3	3	2	4	5	5	5	3	36
3	3	3	3	2	3	5	5	4	3	34
3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	31
3	4	2	4	2	4	4	4	5	4	36
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	43
5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	43
3	5	1	2	5	5	5	5	5	5	41
5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	40
3	3	2	3	4	4	5	5	5	2	36
5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	44
4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	43
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	41



DISIPLIN										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	JML X3
4	5	2	3	3	4	4	5	4	4	38
5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	42
4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	38
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41
5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	43
3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	40
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	37
4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	39
3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	39
3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	40
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	39
4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	31
4	2	2	2	4	3	5	5	5	5	37
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

4	2	2	2	4	3	5	5	5	5	37
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
4	4	2	2	4	3	5	5	4	5	38
4	4	2	2	4	3	5	5	4	5	38
4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	37
5	5	2	2	4	3	5	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	37
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	5	2	2	4	3	5	5	4	4	39
4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	38
4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	44
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47



KINERJA										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JML Y
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	38
4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	39
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	45
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49



Lampiran 3

FREQUENCY TABLE
ANALISIS DEKRIPTIF SPSS

		Pelatihan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1.8	1.9	1.9
	31	1	1.8	1.9	3.7
	37	1	1.8	1.9	5.6
	38	7	12.7	13.0	18.5
	39	2	3.6	3.7	22.2
	40	2	3.6	3.7	25.9
	41	4	7.3	7.4	33.3
	42	12	21.8	22.2	55.6
	43	2	3.6	3.7	59.3
	44	2	3.6	3.7	63.0
	45	5	9.1	9.3	72.2
	46	4	7.3	7.4	79.6
	47	5	9.1	9.3	88.9
	48	5	9.1	9.3	98.1
	49	1	1.8	1.9	100.0
	Total	54	98.2	100.0	
Missing	System	1	1.8		
Total		55	100.0		

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	3.6	3.7	3.7
	30	2	3.6	3.7	7.4
	31	1	1.8	1.9	9.3
	33	2	3.6	3.7	13.0
	34	7	12.7	13.0	25.9
	35	1	1.8	1.9	27.8
	36	6	10.9	11.1	38.9
	37	2	3.6	3.7	42.6
	38	5	9.1	9.3	51.9
	40	5	9.1	9.3	61.1
	41	7	12.7	13.0	74.1
	42	4	7.3	7.4	81.5
	43	5	9.1	9.3	90.7
	44	1	1.8	1.9	92.6
	45	1	1.8	1.9	94.4
	47	1	1.8	1.9	96.3
	48	2	3.6	3.7	100.0
	Total	54	98.2	100.0	
Missing	System	1	1.8		
Total		55	100.0		

Disiplin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	2	3.6	3.7	3.7
	37	5	9.1	9.3	13.0
	38	13	23.6	24.1	37.0
	39	5	9.1	9.3	46.3
	40	2	3.6	3.7	50.0
	41	6	10.9	11.1	61.1
	42	1	1.8	1.9	63.0
	43	2	3.6	3.7	66.7
	44	2	3.6	3.7	70.4
	45	1	1.8	1.9	72.2
	46	2	3.6	3.7	75.9
	47	6	10.9	11.1	87.0
	48	4	7.3	7.4	94.4
	49	1	1.8	1.9	96.3
	50	2	3.6	3.7	100.0
	Total	54	98.2	100.0	
Missing	System	1	1.8		
Total		55	100.0		

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	2	3.6	3.7	3.7
	36	3	5.5	5.6	9.3
	37	2	3.6	3.7	13.0
	38	1	1.8	1.9	14.8
	39	4	7.3	7.4	22.2
	40	14	25.5	25.9	48.1
	41	3	5.5	5.6	53.7
	42	1	1.8	1.9	55.6
	43	1	1.8	1.9	57.4
	45	3	5.5	5.6	63.0
	46	2	3.6	3.7	66.7
	47	2	3.6	3.7	70.4
	48	2	3.6	3.7	74.1
	49	4	7.3	7.4	81.5
	50	10	18.2	18.5	100.0
	Total	54	98.2	100.0	
Missing	System	1	1.8		
Total		55	100.0		

Lampiran 4

OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

Linieritas

Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Pelatihan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	1404.647	14	100.332	21.806	.000
		Linearity	1255.574	1	1255.574	272.882	.000
		Deviation from Linearity	149.073	13	11.467	2.492	.084
	Within Groups		179.445	39	4.601		
	Total		1584.093	53			

Uji Linearitas Kinerja dengan Kompensasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	890.635	16	55.665	2.970	.003
		Linearity	658.385	1	658.385	35.129	.000
		Deviation from Linearity	232.250	15	15.483	.826	.644
	Within Groups		693.457	37	18.742		
	Total		1584.093	53			

Uji Linearitas Kinerja dengan Disiplin

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1204.702	14	86.050	8.846	.000
		Linearity	1101.213	1	1101.213	113.201	.000
		Deviation from Linearity	103.488	13	7.961	.818	.638
	Within Groups		379.391	39	9.728		
	Total		1584.093	53			

Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pelatihan	Kompensasi	Disiplin	Kinerja
N		54	54	54	54
Normal Parameters ^a	Mean	42.54	38.15	41.44	42.87
	Std. Deviation	4.097	5.145	4.636	5.467
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.122	.164	.182
	Positive	.108	.080	.164	.182
	Negative	-.115	-.122	-.132	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.842	.897	1.205	1.335
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478	.397	.110	.067
a. Test distribution is Normal.					

Multikolinieritas

Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.118		
	Pelatihan	.728	.390	2.561
	Kompensasi	.479	.568	1.498
	Disiplin	.591	.408	2.450
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Heterokadastisitas

Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.142	1.615		.707	.483
	Pelatihan	.135	.059	.461	2.294	.086
	Kompensasi	.055	.036	.234	1.521	.134
	Disiplin	-.180	.051	-.692	-3.522	.061
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Lampiran 5

ANALISIS REGRESI

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.789	2.513

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1255.574	1	1255.574	198.740	.000 ^a
	Residual	328.519	52	6.318		
	Total	1584.093	53			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.669	3.601		-2.130	.038
	Pelatihan	1.188	.084	.890	14.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.404	4.219

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.385	1	658.385	36.984	.000 ^a
	Residual	925.708	52	17.802		
	Total	1584.093	53			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.736	4.336		3.860	.000
	Kompensasi	.685	.113	.645	6.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.689	3.047

a. Predictors: (Constant), Disiplin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.213	1	1101.213	118.587	.000 ^a
	Residual	482.879	52	9.286		
	Total	1584.093	53			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.125	3.765		.565	.575
	Disiplin	.983	.090	.834	10.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANALISIS STEPWASE

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Kompensasi, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1378.986	3	459.662	112.055	.000 ^a
	Residual	205.106	50	4.102		
	Total	1584.093	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.118	2.975		-3.737	.000
	Pelatihan	.728	.109	.545	6.697	.000
	Kompensasi	.179	.066	.169	2.710	.009
	Disiplin	.391	.094	.331	4.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai