

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN  
PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
KABUPATEN PINRANG**

**PROPOSAL TESIS**



**Diajukan Oleh :**

**DIWAS FIRMILLAH  
2017.MM.2.0875**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PPS STIE NOBEL INDONESIA  
2019**



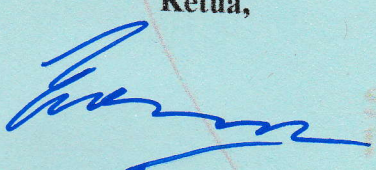
## PENGESAHAN TESIS

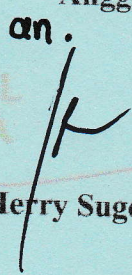
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA  
BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

DIWAS FIRMILAH



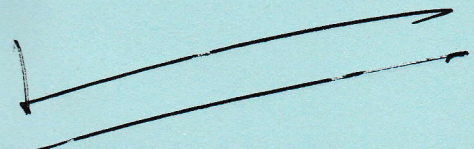
Ketua,  
  
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.

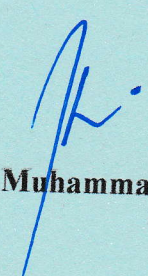
Anggota,  
  
Dr. Herly Sugeng Waluyo, S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.



## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 30 Oktober 2020  
Mahasiswa Ybs,



**DIWAS FIRMILAH**  
NIM: 2017.MM.2.0875

## ABSTRAK

**Diwas Firmilah. 2020.** Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Herry Sugeng Waluyo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (2) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 46 orang pegawai. Analisis data Menggunakan Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja pegawai dengan nilai 6,146, Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 2,363, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 2,395 (2) secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 44,006 (3) Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 6,146.

**Kata Kunci:** *Lingkungan kerja, Pelatihan, kompensasi, dan Kinerja*



## **ABSTRACT**

**Diwas Firmilah. 2020.** *The Effect of Work Environment, Training, and Compensation on Human Resource Performance at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection in Pinrang Regency, supervised by H. Saban Echdar and Herry Sugeng Waluyo.*

*This study aims to determine and analyze (1) the effect of work environment, training and compensation on employee performance (2) the effect of work environment, training, and compensation simultaneously on employee performance (3) the most dominant variable influencing employee performance.*

*The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census), where all populations were sampled as many as 46 employees. Data Analysis Using Multiple Regression Analysis*

*The results showed that (1) the work environment has a partially positive effect on employee performance with a value of 6.146, training has a positive effect on employee performance with a value of 2.363, and compensation has a positive effect on performance with a value of 2.395 (2) simultaneously Work Environment, Training, and Compensation has a positive and significant effect with a value of 44.006 (3) The work environment is the most dominant variable influencing employee performance with a value of 6.146.*

**Keywords:** *work environment, training, compensation, and performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
2.2. Kinerja.....	12
2.3. Lingkungan Kerja .....	17
2.4. Pelatihan.....	20
2.5. Kompensasi .....	29
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	35
3.2. Hipotesis.....	39
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	39
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Jenis dan Desain Penelitian .....	42
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
4.3. Populasi dan Sampel .....	43
4.4. Metode Pengumpulan Data .....	43
4.5. Instrumen Penelitian .....	45
4.6. Teknik Analisis Data.....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada saat ini tenaga kerja biasa juga dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi, satu hal yang terpenting dalam sebuah organisasi.

Secara umum, suatu organisasi (dalam hal ini perusahaan) tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang efektif. Efektifitas kerja karyawan sangat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Usaha untuk terus meningkatkan efektifitas kerja karyawan harus terus dilakukan oleh perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan peranan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi sebagai sumber kekuatan yang dibutuhkan untuk menggerakkan segala aktivitas organisasi diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya ilmu

pengetahuan dan teknologi. Dari beberapa sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah merupakan sumber daya yang paling besar peranannya dalam menggerakkan sumber daya lainnya untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan pemerintahan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasan (2012) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russel, (1993:379). *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time periode”* (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula). Jadi dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Kinerja adalah segala aktivitas karyawan yang dilakukan sesuai dengan apa yg sudah menjadi tanggung-jawabnya dalam suatu perusahaan yang berdasarkan pada standar kualitas maupun kuantitas yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.



Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu lingkungan kerja, Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman tentunya akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Banyak penelitian yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, salah satunya adalah penelitian dari Golung (2013:815) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Malik (2011:13229) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2011:309) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasannya karena lingkungan kerja tidak bisa dijadikan ukuran untuk menentukan jumlah volume target yang akan dicapai karyawan, dan dari Hasil penelitian tersebut menimbulkan adanya perbedaan pendapat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pegawai adalah merupakan Sumber Daya Organisasi yang paling berharga, masing-masing memiliki potensi yang dapat terus dikembangkan dan dilatih, sehingga dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Organisasi memiliki standar tersendiri dalam hal kemampuan kerja pegawai, sehingga kadang terjadi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan kemampuan yang dikehendaki oleh suatu

organisasi. Oleh sebab itu sangat perlu organisasi dalam menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya melalui pelatihan dan pengembangan, dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki oleh pegawai seperti pengetahuan dan keterampilan dapat dioptimalkan sebaik-baiknya sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) menyebut bahwa masalah paling mendasar pada PNS adalah Kinerja. Pada tahun 2016, jumlah PNS di Indonesia saat ini mencapai 4,37 juta orang atau setara dengan 1,7 persen dari jumlah populasi Indonesia. Jadi setiap 1.7 PNS di Indonesia melayani 100 orang. Selain hanya lulusan SMA, mayoritas PNS juga tak punya keahlian khusus. MenPAN RB juga menyebut bahwa jumlah PNS ini lebih separuh '(jumlahnya) 62 persen PNS kita kemampuannya administratif, ' kata Asman kepada detikFinance, Selasa (6/6). Menurut data BKN, jumlah PNS pada 2014 mencapai 4,37 juta orang. Jika merujuk dari data ini, maka PNS yang tak memiliki keahlian khusus mencapai 2,71 juta orang, masalah PNS lainnya adalah, kualitas yang bekerja di Instansi tingkat daerah seperti kantor Pemda dan Kantor Dinas.

Menurut Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Bappenas Bambang Brojonegoro mengatakan masih belum maksimalnya sistem birokrasi di Indonesia dikarenakan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dari Jumlah total PNS seluruh Indonesia, Bambang menuturkan sekitar 24 persen diantaranya merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Porsi PNS hampir seperempat itu membuat birokrasi masih kedodoran untuk market friendly.

Karena PNS di posisi teknispun masih ditempati orang lulusan SMA, (kantor pusat BPS, Jakarta Pusat, Rabu (14/2/2018) seperti dikutip dari [financedetik.](#))

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai yang buruk dapat terjadi karena lemahnya upaya dalam peningkatan sumber daya aparatur, dan melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan Sumber Daya Aparatur.

Faktor lain yang erat kaitannya dengan peningkatan Kinerja adalah pemberian kompensasi kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan target dan tujuan organisasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi, Kompensasi diberikan agar mampu menjadi pendongkrak semangat dalam bekerja sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat pakar teori motivasi ini, Abraham Maslow (Robbins,2003), bahwa “Manusia akan terdorong untuk melakukan sesuatu apabila orang tersebut ingin memenuhi kebutuhannya, dan kebutuhan manusia itu terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, social, penghargaan atau prestasi dan aktualisasi diri.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga**

## **Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, pelatihan, dan kompensasi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, pelatihan, dan kompensasi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas



Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pelatihan, kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

### 3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan dengan variable kinerja, lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi yaitu sebagai berikut:

Dwi Indriyani, Luffia (2018), Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, variabel independen adalah variable kompensasi, dan variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan. Menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 68 sampel. Menggunakan kuesioner dan observasi sebagai teknik pengumpulan data. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. uji instrumen data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil Uji t menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menyatakan bahwa Lingkungan kerja pelatihan kerja dan disiplin kerja serta kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai. Responden penelitian berjumlah 34 orang. Pada penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan

kuesioner. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat keterhubungan antar variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Himawan Chandra Hadinata (2014), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di pabrik Genteng Massokka yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.



## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang terjemahannya dari bahasa asing yang mempunyai arti prestasi atau hasil kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. (Sedarmayanti : 2017)

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), berpendapat bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2000: 50), kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan.

Berdasarkan pengertian mengenai kinerja menurut pendapat dari beberapa Penulis diatas diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi dari seorang karyawan suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan

kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### **2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Tingkat kinerja Pegawai secara individual maupun secara kelompok sangat mempengaruhi Keberhasilan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Menurut H. Suparyadi (2015), Karena Manusia itu memiliki cipta, rasa dan karsa maka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi ada kalanya tidak optimal, bahkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan pun pada suatu saat dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan. Ketidakefektifan kontribusi manusia sebagai karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri, dan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Faktor internal yang dapat mempengaruhi ketidakefektifan kontribusi atau kinerja yang tidak optimal tersebut adalah cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, kondisi kerja dan lain-lain.

### **2.2.3. Indikator Kinerja**

Setiap organisasi/perusahaan tentunya didirikan dengan mempunyai suatu sasaran dan tujuan, maka untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut dengan mudah maka pegawai/karyawan harus mengetahui tujuan dari pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya, yang nantinya hasil akhir dari setiap pekerjaan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pegawai/karyawan harus mengetahui dan memahami indikator kinerja sebagai tolok ukur dalam menentukan dan mengukur kemajuan sasaran organisasi.

Sementara itu, menurut Bangun (2012), untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

#### 2. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

### 3. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

### 5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.



- Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

## **2.3. Lingkungan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Memberikan lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan kondusif kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting, agar pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan lancar, jika lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, maka tentunya dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga proses dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi yaitu diselesaikan dengan cara memuaskan dan tepat waktu. Di bawah ini beberapa pendapat ahli mengenai definisi lingkungan kerja, yaitu :

Kholil (2013:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja menurut pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, entah itu kondisi fisik maupun kondisi non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

### **2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

#### **1. Penerangan**

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

#### **2. Suhu udara**

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

### 3. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

### 4. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

### 5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

## **2.4. Pelatihan**

### **2.4.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Sedarmayani (2016), Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan degala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Payaman Simanjuntak (2005) pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Andrew E. Sikula, *"Development is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich managerial personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes"* Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memnfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

### **2.4.2. Tujuan dan manfaat pelatihan**

Perusahaan menyelenggarakan pelatihan terhadap karyawan dengan tujuan agar terjadi peningkatan dalam kinerja pegawai sehingga dapat membantu

perusahaan dalam mencapai tujuannya, pelatihan memainkan peranan yang penting dalam hal pengembangan sumber daya manusia, dan hanya dengan karyawan yang terlatih dengan baik yang dapat membuat suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan sukses pula.

Menurut H. Suparyadi (2015), Pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas. Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Penguasaan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
3. Meningkatkan daya saing. Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja makin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Menurut Sedarmayanti (2016), tujuan umum pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain :

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan maupun pimpinan. Maka tujuan pelatihan tersebut di atas dapat dikatakan terlaksana dengan baik.

Manfaat pelatihan Menurut H. Suparyadi (2015), adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemandirian.

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan motivasi.

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka

mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

3. Menumbuhkan rasa memiliki.

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

4. Mengurangi keluarnya karyawan.

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas, sehingga mereka tidak berfikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

5. Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia dan loyal. Pelanggan yang setia dan loyal akan

melakukan pembelian kembali, dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

#### **2.4.2. Pentingnya Pelatihan bagi Pegawai**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi memiliki tingkat kemampuan yang berbeda, pegawai yang memiliki tingkat kemampuan yang dapat diandalkan akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya, begitupun sebaliknya, pegawai yang kurang kemampuannya tentunya akan menjadi lamban dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Noe et al. (2006) mengemukakan alasan-alasan mengapa pegawai/ karyawan memerlukan suatu pelatihan, yaitu :

1. Kurangnya kecakapan dasar

Karyawan baru biasanya mengalami kekurangan kecakapan dasar untuk melaksanakan pekerjaannya yang baru, karyawan lama yang mendapatkan pekerjaan baru juga dapat mengalami kekurangan seperti ini. Oleh karena itu, karyawan yang mengalami kekurangan dalam kecakapan dasar perlu dilatih agar ketika mereka melakukan pekerjaannya yang baru dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan.



2. Tingkat kinerja yang rendah.

Kinerja yang rendah dapat ditengarai dari hasil pekerjaan yang dibawah standar, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Hasil pekerjaan yang relatif konsisten berada di bawah standar kualitas maupun kuantitas merupakan pertanda yang sangat jelas bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah. Tingkat kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti kurangnya kecakapan dasar, tidak memahami pekerjaannya, tidak dapat menggunakan peralatan kerja yang ada, atau mungkin karena tidak adanya kesesuaian dengan budaya perusahaan.

3. Penggunaan teknologi baru.

Banyak perusahaan dalam upayanya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi menggunakan teknologi baru. Agar teknologi baru itu dapat diterapkan dengan optimal maka para karyawan yang mengoperasikannya perlu mendapatkan pelatihan terlebih dahulu.

4. Pekerjaan baru.

Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan baru yang sangat berbeda dengan pekerjaannya yang lama, sebaiknya diberi pelatihan terlebih dahulu. Dengan demikian, ketika mereka memulai pekerjaan barunya, tidak akan timbul masalah yang dapat menghambat proses pekerjaannya.

5. Ekspansi bisnis ke manca negara.

Operasi perusahaan di manca negara akan banyak menghadapi hal-hal yang baru pada aspek budaya, politik, hukum, tingkat kecerdasan, dan daya beli masyarakat setempat. Hal-hal yang baru dan berbeda dengan apa yang selama

ini dihadapi karyawan di dalam negeri sendiri perlu dipahami dengan baik oleh mereka agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak mengalami kesulitan. Oleh karena itu, mereka perlu dipersiapkan dengan baik melalui suatu rangkaian pelatihan yang terprogram secara terarah.

6. Perkembangan bisnis perusahaan.

Perusahaan-perusahaan yang sukses biasanya merencanakan pengembangan bisnisnya, misalnya di samping mengembangkan bisnis ke mancanegara, mereka juga melakukan perluasan pasar, mengembangkan produk baru, mengembangkan produk baru, mengembangkan unit bisnis baru, atau melakukan akuisisi. Sebaliknya, perusahaan-perusahaan yang mengalami kontraksi seperti banyak terjadi ketika dunia dilanda krisis ekonomi tahun 1997 yang lalu, melakukan efisiensi dengan cara melakukan restrukturisasi ini dilakukan dengan memangkas beberapa posisi jabatan, mengurangi atau menggabungkan beberapa fungsi menjadi satu, mengurangi jumlah karyawan, melakukan pemutasian karyawan secara lintas fungsi, dan lain-lain. Kondisi ketika perusahaan-perusahaan mengalami perkembangan bisnis atau sebaliknya, yaitu mengalami kontraksi, keduanya mengharuskan perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawannya karena biasanya banyak karyawannya yang harus menghadapi pekerjaan baru atau harus meningkatkan kinerjanya.

7. Keluhan pelanggan.

Seiring dengan perjalanan waktu, pelanggan menjadi makin cerdas. Mereka makin banyak menuntut disediakannya produk dengan kualitas yang makin

tinggi dan dengan harga yang murah. Tuntutan seperti ini apabila tidak dilayani sangat mungkin menyebabkan mereka berpindah ke merek lain. Kemungkinan buruk seperti ini mengharuskan perusahaan merespon keluhan pelanggan tersebut dengan berupaya memenuhi keinginan mereka, dan untuk itu maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan bagi para karyawan.

#### 8. Persaingan.

Makin berkembangnya bisnis di dalam negeri dan masuknya perusahaan-perusahaan sejenis dari luar negeri telah makin meningkatkan persaingan. Keadaan ini sangat mungkin mengancam eksistensi perusahaan dan menurunnya penjualan serta laba yang dapat diperoleh perusahaan. Untuk menghadapi tingkat persaingan yang makin tinggi ini, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan.

## **2.5. Kompensasi**

### **2.5.1. Pengertian Kompensasi**

Karyawan merupakan Modal Manusia (Human Capital) dan sekaligus sebagai aset penting bagi organisasi. Pegawai memiliki peran yang sangat menentukan bagi kemajuan suatu organisasi, karena dari merekalah seluruh aktivitas organisasi dapat dijalankan. Untuk menyediakan tenaga kerja yang unggul dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka perlu adanya pemberian kompensasi. Kompensasi tersebut diperlukan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Terpenuhinya

kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya agar karyawan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi. Di bawah ini pendapat beberapa ahli mengenai kompensasi.

Pengertian kompensasi menurut Sedarmayanti (2017) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.

Menurut H. Suparyadi (2015). Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Menurut Kadarisman (2012) kompensasi merupakan apa yang pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan penghasilan yang diterima oleh pegawai selain gaji sebagai kontribusi terhadap pencapaian kinerja yang telah diberikan kepada organisasi. Masalah kompensasi ini adalah masalah yang sangat penting karena kompensasi yang diberikan akan sangat mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai.

### **2.5.2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Pemberian Kompensasi kepada Pegawai tentunya dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika kebutuhan keluarga dan kebutuhan pribadi terpenuhi dengan baik, maka pegawai akan merasakan

kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan secara langsung akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut H Suparyadi (2015), manajemen kompensasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Menghargai kinerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mampu memperkuat perilaku kerja mereka yang diinginkan oleh perusahaan, seperti tanggung jawab dan komitmen, serta berperan sebagai perangsang untuk memperbaiki perilaku kerja pada waktu yang akan datang.

2. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan harus mampu bersaing di pasar tenaga kerja, sehingga dapat menarik pelamar kerja secara luas, terutama dari mereka yang memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan spesifikasi jenis pekerjaan yang lowong.

3. Mempertahankan karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja unggul merupakan *human capital* yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensi dan memajukan perusahaan dalam persaingan lingkungan bisnis yang makin ketat. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu mempertahankan karyawan seperti ini dari godaan perusahaan lain.

4. Menjamin keadilan

Pemberian kompensasi yang dirasakan tidak adil oleh karyawan akan dapat menimbulkan keirihatian, yang mana hal ini dapat berakibat pada

terjadinya ketidakpuasan kerja, atau adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus mampu menjamin adanya rasa keadilan baik secara internal maupun eksternal, agar semua karyawan dapat dengan tenang dan berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

#### 5. Mengendalikan biaya

Kompensasi merupakan komponen biaya yang cukup besar, sehingga memiliki pengaruh yang cukup besar pula terhadap biaya produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan kontribusi yang optimal dari para karyawan, tetapi dengan biaya yang layak.

#### 6. Mengikuti peraturan pemerintah

Perwujudan kesejahteraan para karyawan oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan yaitu mengatur besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, perusahaan yang beroperasi harus mentaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan besaran minimal sama dengan yang ditetapkan oleh pemerintah itu.

Dari pendapat H Suparyadi (2015) di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai, mampu memperkuat perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan karyawan dari godaan-godaan perusahaan lain, menjamin timbulnya rasa keadilan diantara

karyawan dalam hal finansial dan menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

### **2.5.3. Komponen kompensasi**

Menurut H. Suparyadi (2015), Jenis-jenis kompensasi atau komponen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

#### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan itu masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

##### **a. Kompensasi finansial**

###### **- Gaji**

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

###### **- Upah**

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis, tunjangan ini terdiri dari, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

- Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu, (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

- b. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai bentuk penghargaan atas jasa-



jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial atau kompensasi nonfinansial.

a. Kompensasi Finansial

- Pensiun penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum, uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

- Pensiun dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

- Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

- Pensiun janda/duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/kayawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

b. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfonansial tidak langsung diberikan kepada mereka pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

#### **2.5.4. Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2017) Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan pegawai,
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan,
3. Serikat buruh/organisasi pegawai,
4. Produktivitas kerja pegawai,
5. Pemerintah dengan kebijakan,
6. Biaya hidup,
7. Posisi jabatan pegawai,
8. Pendidikan dan pengalaman kerja,
9. Kondisi perekonomian nasional,
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Kinerja Pegawai/karyawan dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya atau pegawai yang berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi dengan mudah maka sangat penting untuk memperhatikan peningkatan kinerja pegawai/karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/keompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika, Sedarmayanti (2017).

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia diantaranya memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, begitupun dengan pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi yang benar dan sesuai dengan harapan pegawai, dengan demikian diharapkan pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab, sehingga harapan agar pegawai dapat memberikan kinerja yang memuaskan dapat terwujud.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang menjadi sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan semangat pegawai/karyawan, jika lingkungan kerja kurang baik maka secara langsung akan dapat mempengaruhi suasana hati dan perasaan, sehingga akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di lingkungan kerja tersebut, berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2012) dalam Khoiriyah (2014:25) lingkungan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dari para ahli, sehingga penulis menyimpulkan sebagian faktor tersebut sebagai indikator penelitian. Faktor-faktor dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan kerja.

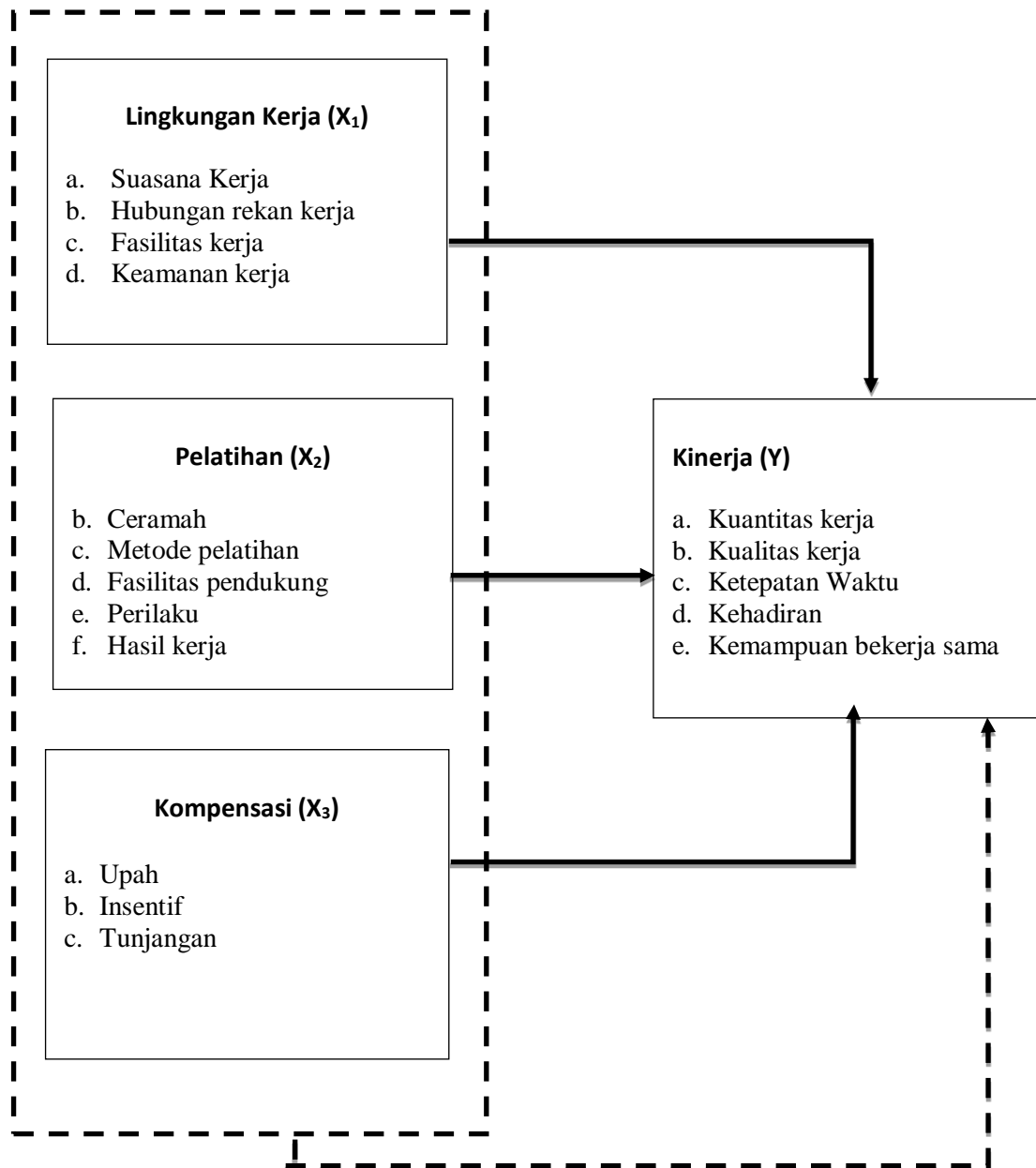
Pelatihan merupakan suatu proses yang harus ada dan berkelanjutan dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena merupakan kebutuhan utama dalam hal upaya peningkatan mutu dan kualitas pegawai/karyawan, bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru.

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan, Suparyadi (2015).

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Sampai sekarang ini, di Indonesia nilai rupiah belum dapat dikatakan stabil. Misalkan dengan adanya kebijaksanaan pemerintah tentang devaluasi, maka meskipun upah yang diterima dalam rupiah sama, tetapi secara riil daya belinya akan turun. Untuk itulah organisasi harus selalu mengikuti turun naiknya nilai rupiah dan mencoba untuk menyesuaikan bilamana perlu dan memungkinkan (Kadarisman, 2011:2). Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu upah, insentif, dan tunjangan.

Kompensasi bukan satu – satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kinerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

### **3.2. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
3. Variabel Pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Ada dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut H. Saban Echdar (2017), Variabel dependen biasa juga disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dinamakan variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variasi variabel lain yaitu oleh variabel bebas. Variabel terikat ini ada juga yang menyebutnya sebagai variabel tergantung, karena variasinya tergantung kepada

variasi variabel yang lain. Selain itu, ada juga yang menamakan variabel output, kriteria ataupun respon. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Sedangkan variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas merupakan yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel lainnya, dinamakan variabel bebas karena keberadaan variabel ini tidak bergantung pada adanya variabel yang lain atau bebas dari ada atau tidaknya variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi.

### **1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Dari penjelasan diatas mengenai pengertian lingkungan kerja, dapat kita tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya. Indikator dalam penelitian yaitu :

- a. Suasana Kerja
- b. Hubungan rekan kerja
- c. Fasilitas kerja
- d. Keamanan kerja

### **2. Pelatihan ( $X_2$ )**



Dari beberapa penjelasan di atas mengenai pelatihan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai/karyawan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai/karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai/karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai/karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, Indikatornya adalah :

- a. Metode pelatihan
- b. Fasilitas pendukung
- c. Perilaku
- d. Hasil kerja

### **3. Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Pemberian kompensasi kepada karyawan , bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh pegawai/karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, kompensasi perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Efektif yang

dimaksud adalah bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja.

Indikator yang mempengaruhi kompensasi :

- a. Upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan

#### **4. Kinerja pegawai (Y)**

Manajemen kinerja pegawai/karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai/karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, nampak bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan

Penilaian kinerja mengacu pada system formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis dan Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian bulan September sampai Oktober 2019.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Menentukan obyek yang akan diteliti dan mengetahui seberapa besar populasi yang ada adalah merupakan langkah pertama dalam penelitian, menurut H. Saban Echdar (2007) Populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijaring atau dikumpulkan. Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pinrang

yaitu sebanyak 46 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada populasi yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel, dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 46 responden.

#### **4.4. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Sumber Data**

Ada dua jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

###### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang langsung didapatkan dari responden yang diperlukan untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner kepada pegawai.

###### **b. Data Sekunder**

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen maupun arsip yang ada pada organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, sejarah organisasi dan lain-lain.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

### 1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian pendahuluan agar peneliti dapat menemukan masalah yang akan diteliti, juga untuk mengetahui jumlah responden yang ada, begitupun dengan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

### 2. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang erat kaitannya dengan variable-variabel yang ada dalam penelitian yaitu Variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja. Karena kuisisioner ini berupa angket, maka Peneliti tidak langsung bertanya jawab atau tidak selalu bertemu langsung dengan responden dan angket akan dijawab dan diisi langsung oleh responden maka dalam menyusun angket perlu diperhatikan beberapa hal yaitu : pertama, sebelum butir-butir pertanyaan atau pernyataan ada pengantar atau petunjuk pengisian; kedua, butir-butir pertanyaan dirumuskan secara jelas menggunakan kata-kata yang lazim digunakan, kalimat tidak terlalu panjang; ketiga, untuk setiap pertanyaan atau pernyataan terbuka dan berstruktur disesuaikan kolom untuk menuliskan jawaban atau respon dari responden secukupnya.

Dalam kuisioner penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran Likert untuk mengukur masing-masing item dari keempat variabel yang ada, Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, dengan Skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Contoh bentuk jawaban Skala Likert yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

Setuju : 4

Ragu-ragu : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

#### **4.5. Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan



data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

#### a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2012:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen

dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2012:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

## **2. Uji Asumsi Dasar**

### a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

### b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

### a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4. 6. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple*

*Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Lingkungan Kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = Kompensasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), pelatihan (X<sub>2</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n - k - 1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2013)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$  Square

$n =$  Banyaknya Data

$k =$  Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2014)

- a) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau Sig.  $F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau Sig.  $F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel

dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Letak Geografis**

Kabupaten Pinrang dengan ibukota Pinrang terletak disebelah 185 km utara ibukota Propinsi Sulawesi Selatan, berada pada posisi  $3^{\circ}19'13''$  sampai  $4^{\circ}10'30''$  lintang selatan dan  $119^{\circ}26'30''$  sampai  $119^{\circ}47'20''$  bujur timur. Secara administratif, Kabupaten Pinrang terdiri atas 12 kecamatan, 36 kelurahan dan 68 desa yang terdiri dari 86 lingkungan dan 189 dusun.

Batas wilayah kabupaten ini adalah sebelah Utara dengan Kabupaten Tana Toraja, sebelah Timur dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Enrekang, sebelah Barat dengan Propinsi Sulawesi Barat dan selat Makassar, sebelah Selatan dengan Kota Parepare. Luas wilayah Kabupaten mencapai 1.961,77 km<sup>2</sup>.

Kabupaten Pinrang memiliki garis pantai sepanjang 93 km sehingga terdapat areal pertambakan sepanjang pantai, pada dataran rendah didominasi oleh areal persawahan, bahkan sampai perbukitan dan pegunungan, kondisi ini mendukung Kabupaten Pinrang sebagai daerah potensial untuk sektor pertanian dan memungkinkan sebagai komoditi pertanian (Tanaman Pangan, Perikanan, Perkebunan dan Peternakan) untuk dikembangkan. Ketinggian wilayah 0-500



mdpl (60,41%), ketinggian 500-1000 mdpl (19,69%) dan ketinggian 1000 mdpl (9,90%)

Kabupaten Pinrang adalah salah satu DaerahTingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibukota kabupaten terletak di Pinrang, kabupaten Pinrang memiliki jumlah penduduk sebanyak kurang lebih 351.118 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 171 jiwa/km<sup>2</sup>, penduduk di kabupaten ini mayoritas beragama Islam.

#### **B. Gambaran Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang**

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang merupakan unsur pelaksana tugas pokok di Bidang Pengendalian Penduduk, Bidang Keluarga Berencana, Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Keluarga dan Bidang Pemberdayaan Perempuan, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan, melaksanakan urusan KB dan Pemberdayaan Perempuan, berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai tugas dan fungsi :

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

- b. Pelaksanaan bimbingan teknis dan pembinaan dalam bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- c. Pelaksanaan perumusan bahan advokasi, komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) dan konseling dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- d. Pelaksanaan penyusunan rencana program, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- e. Pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang Pemberdayaan Masyarakat
- f. Pelaksanaan penyediaan data dan informasi program, perencanaan, evaluasi serta penilaian program Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- g. Pelaksanaan pengkoordinasian program Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

Pada umumnya Susunan Organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antar pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga memegang peranan penting dalam pembagian fungsi-fungsi dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerjasama antar satu dengan yang lainnya.

Susunan dan Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pinrang nomor 18 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Pinrang dan Peraturan Bupati Pinrang dan nomor 61 tahun 2012 tentang Tugas Pokok Fungsi

dan Uraian Tugas Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretaris, membawahkan :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - b. Sub Bagian Perencanaan
  - c. Sub Bagian. Keuangan
3. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk :
  - a. Kepala Seksi Pengelolaan Penduduk
  - b. Kepala Seksi Pembangunan Keluarga
  - c. Kepala Seksi Penggerakan dan Peran Serta Masyarakat
4. Kepala Bidang Keluarga Berencana :
  - a. Kepala Seksi Pengelolaan Alokasi.
  - b. Kepala Seksi Pelayanan Kontrasepsi.
  - c. Kepala Seksi Pembinaan Peserta KB dan Kespro
5. Kepala Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Keluarga
  - a. Kepala Seksi Promosi KB & KIE.
  - b. Kepala Seksi Evaluasi Dan Analisa Program.
  - c. Kepala Seksi Pengembangan Sumber Daya Keluarga.
6. Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan:
  - a. Kepala Seksi Perlindungan Perempuan Dan Anak.
  - b. Kepala Seksi Pengarusutamaan Gender.

- c. Kepala Seksi Pengembangan Sumber Daya Perempuan.
7. Unit Pelaksana Teknis Keluarga Berencana Kecamatan.
- a. Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Jabatan Fungsional.
  - b. Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

Tugas Pokok dan Fungsi :

1. Kepala Dinas

Tugas Pokok :

Memimpin dan melaksanakan tugas membantu Bupati dalam urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu di bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, pelaporan dan pelaksanaan administrasi kesekretariatan, pengendalian penduduk, penyuluhan dan penggerakan, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga, pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan serta pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

## 2. Sekretaris

### Tugas Pokok :

Memimpin dan melaksanakan operasional di bidang kesekretariatan meliputi penyiapan perumusan kebijakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi., pengelolaan asset, pelaksanaan pemantuan, evaluasi dan pelaporan tugas administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, evaluasi, keuangan dan asset berdasarkan ketentuan yang berlaku.

### Fungsi :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan tugas administrasi dinas,
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- c. Pengelolaan asset yang menjadi tanggung jawab Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

- d. Pelaksanaan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- e. Pembinaan teknis fungsi kesekretariatan, dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

### 3. Bidang Pengembangan dan Sumber Daya Keluarga

#### Tugas Pokok :

Memimpin dan melaksanakan operasional ketahanan dan kesejahteraan keluarga meliputi penyiapan perumusan kebijakan, penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi tugas pemberdayaan keluarga sejahtera, bina ketahanan keluarga balita, anak dan lansia serta bina ketahanan remaja, perdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### Fungsi :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan ketahanan dan kesejahteraan keluarga
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan ketahanan dan kesejahteraan keluarga
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan ketahanan dan kesejahteraan keluarga
- d. Pelaksanaan administrasi bidang ketahanan dan kesejahteraan keluarga
- e. Melaksanakan pengkoordinasian bimbingan dan penyuluhan dalam pembuatan laporan tahunan kelompok pemberdayaan keluarga sejahtera, kelompok Bina Keluarga Balita (BKB), Bina Keluarga Remaja (BKR), Bina Keluarga Lansia (BKL), sesuai ketentuan yang berlaku.

- f. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan ketahanan dan kesejahteraan keluarga dan peningkatan kualitas lingkungan keluarga berdasarkan capaian kinerja.
- g. Mengevaluasi pelaksanaan tugas kepala seksi bidang Pengembangan dan Sumber Daya Keluarga berdasarkan capaian kinerja.
- h. Menyelia pelaksanaan tugas kepala seksi bidang Pengembangan dan Sumber Daya Keluarga sesuai ketentuan yang berlaku.
- i. Melaporkan pelaksanaan tugas kepala seksi bidang Pengembangan dan Sumber Daya Keluarga sesuai pencapaian target kinerja, dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### 4. Bidang Keluarga Berencana

##### Tugas Pokok :

Memimpin dan melaksanakan operasional pemasaran pariwisata meliputi penyiapan perumusan kebijakan, penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi tugas pengendalian dan pendistribusian alat kontrasepsi, jaminan pelayanan KB serta pembinaan dan peningkatan kesertaan ber-KB, berdasarkan peraturan prundang-undangan yang berlaku.

##### Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan keluarga berencana,
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan keluarga berencana
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan keluarga berencana

- d. Pelaksanaan administrasi bidang keluarga berencana, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

#### 5. Bidang Pengendalian Penduduk

Tugas Pokok :

Memimpin dan melaksanakan operasional pengendalian penduduk, penyuluhan dan pergerakan meliputi penyiapan perumusan kebijakan, penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi tugas advokasi dan pergerakan, penyuluhan dan pendayagunaan PLKB serta pengendalian penduduk dari informasi keluarga, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengendalian penduduk, penyuluhan dan pergerakan.
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan pengendalian penduduk, penyuluhan dan pergerakan.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengendalian penduduk, penyuluhan dan pergerakan.
- d. Pelaksanaan administrasi bidang pengendalian penduduk, penyuluhan dan pergerakan, dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

#### 6. Bidang Pemberdayaan Perempuan



Tugas Pokok :

Memimpin dan melaksanakan operasional pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pengarusutamaan gender meliputi, penyiapan perumusan kebijakan, penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan serta pelaksanaan administrasi tugas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pengarusutamaan gender dibidang sosial, politik, dan hukum serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dibidang kualitas keluarga berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pengarusutamaan gender Penyiapan dan pelaksanaan kebijakan pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pengarusutamaan gender
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pengarusutamaan gender
- d. Pelaksanaan administrasi bidang Pemberdayaan Perempuan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

#### 7. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Keluarga Berencana Kecamatan

Tugas Pokok :

Melakukan Penyuluhan, Pendataan, Pencatatan Nasional dan Pelayanan Keluarga Berencana di Tingkat Desa/Kelurahan.

### 5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 46 orang responden pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 46 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 29 orang atau 63,04 persen dan sisanya sebanyak 17 orang atau sekitar 36,96 persen yang berjenis kelamin Laki-laki.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.

Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	17	36,96 %
2.	Perempuan	29	63,04 %
	Total	46	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang .

Tabel 5.2.

## Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	3	6,52
2.	35 – 40	10	21,74
3.	41 – 45	7	15,22
4.	46 – 50	4	8,69
5.	> 50	22	47,83
	Total	46	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah diatas 50 tahun dengan jumlah 22 orang responden atau sekitar 47,83 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 3 orang atau 6,52 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 30 tahun dan umur tertua adalah 58 tahun.

Sedangkan, pendidikan yang telah dijalani responden dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3  
Sebaran Responden menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	S2	8	17,39
2.	S1	22	47,83
3.	D2/D3	6	13,04
4..	SMA Sederajat	10	21,74
	Total	46	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas nampak bahwa pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 21,74 persen dan tertinggi adalah Strata Dua (S2) sebanyak 17,39 persen.

Selanjutnya, sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4  
Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	7	15,22
2.	10 – 15	13	28,26
3.	16 – 20	2	4,35
4.	21 – 25	24	52,17
	Total	46	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang maka masa kerja pegawai yang paling lama adalah 25 tahun sedangkan yang paling sedikit masa kerjanya adalah 3 tahun, responden yang paling banyak yaitu yang berusia antara 21-25 tahun sebanyak 24 orang atau 55,17 persen, dan responden yang paling sedikit yaitu yang berusia antara 16-20 tahun sebanyak 2 orang atau 4,35 persen saja.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Informasi yang akurat tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian diperoleh dari hasil kuisioner yang penulis bagikan kepada 46 responden pegawai Dinas P2KBP3A Kabupaten Pinrang. Berikut adalah hasil dari jawaban kuisioner yang telah dibagikan :

## 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Pada tabel berikut dapat kita lihat uraian gambaran distribusi frekuensi

Variabel Lingkungan Kerja,

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0	0	2	4,3	12	26,1	25	54,3	7	15,2
2.	Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	0	0	1	2,2	15	32,6	20	43,5	10	21,7
3.	Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	0	0	3	6,5	14	30,4	20	43,5	9	19,6
4.	Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja	0	0	4	8,7	8	17,4	25	54,3	9	19,6
5.	Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	0	0	2	4,3	12	26,1	26	56,5	6	13,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5)

Pada Tabel 5.5, Pada item pertama, “Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”, dimana 15,2% responden menjawab sangat setuju, 54,3% responden menjawab setuju, 26,1% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 4,3% responden yang tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item kedua, “Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman”, dimana 21,7% responden menjawab sangat setuju, 43,5% responden menjawab setuju, 32,6% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item ketiga, “Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja”, dimana 19,6% responden menjawab sangat setuju, 43,5% responden menjawab setuju, kemudian 30,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 6,5% menjawab tidak setuju dan 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada items keempat yaitu “Menurut pegawai, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja”, dimana 19,6% responden menjawab sangat setuju, 54,3% responden menjawab setuju, 17,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 8,7% responden yang menjawab tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item kelima, “Menurut pegawai, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan”, dimana 13,0% responden menjawab sangat setuju, 56,5% responden

menjawab setuju, 26,1% responden menjawab ragu-ragu, 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

## 2. Pelatihan (X<sub>2</sub>)

Pada tabel berikut dapat kita lihat uraian gambaran distribusi frekuensi Variabel Pelatihan,

Tabel 5.6.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Metode pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya	0	0	3	6,5	19	41,3	19	41,3	5	10,9
2.	Fasilitas pelatihan yang di dapat sudah sesuai dengan program pelatihan yang diberikan.	0	0	1	2,2	19	41,3	22	47,8	4	8,7
3.	Pelatihan yang pernah diikuti telah mengembangkan sikap saya dalam bekerja	0	0	2	4,3	19	41,3	22	47,8	3	6,5
4.	Pelatihan yang diikuti tanpa paksaan dari atasan	0	0	2	4,3	16	34,8	25	54,3	3	6,5
5.	Manfaat dari pelatihan yang pernah saya ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan	0	0	2	4,3	21	45,7	19	41,3	4	8,7

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5)

Pada Tabel 5.6., pada item pertama berupa metode “Pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya”, dimana 6,5% responden



menjawab sangat setuju, 47,8% responden menjawab setuju, 41,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 4,3% responden yang menjawab tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item kedua berupa “Fasilitas pelatihan yang di dapat sudah sesuai dengan program pelatihan yang diberikan”, dimana 8,7% responden menjawab sangat setuju, 47,8% responden menjawab setuju, 41,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item ketiga yaitu “Pelatihan yang pernah diikuti telah mengembangkan sikap saya dalam bekerja, dimana 6,5% responden menjawab sangat setuju, 47,8% responden menjawab setuju, 41,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 4,3% responden yang menjawab tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item keempat berupa “Pelatihan yang diikuti tanpa paksaan dari atasan”, dimana 6,5% responden Menjawab sangat setuju, 54,3% responden menjawab setuju, 34,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item kelima yaitu “Manfaat dari pelatihan yang pernah saya ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan”, dimana 8,7% responden menjawab sangat setuju, 41,3% responden menjawab setuju, 5,7% responden menjawab ragu-ragu,

kemudian 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

### 3. Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Pada tabel berikut dapat kita lihat uraian gambaran distribusi frekuensi Variabel Kompensasi,

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	0	0	1	2,2	17	37,0	27	58,7	1	2,2
2.	Organisasi memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	0	0	24	52,2	21	45,7	1	2,2
3.	Saya puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi	0	0	0	0	13	28,3	32	69,6	1	2,2
4.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	0	0	14	30,4	31	67,4	1	2,2
5.	Besarnya gaji/tunjangan yang saya terima sesuai dengan kedudukan/jabatan saya di dalam organisasi	0	0	0	0	5	10,9	37	80,4	4	8,7

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5)

Berdasarkan Tabel 5.7., pada item pertama yaitu “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi”, dimana

2,2% responden menjawab sangat setuju, 58,7% responden menjawab setuju, 37,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 2,2% responden yang menjawab tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, yaitu “Organisasi memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”, dimana 2,2% responden menjawab sangat setuju, 45,7% responden menjawab setuju, 52,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga yaitu “Saya puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi”, dimana 2,2% responden menjawab sangat setuju, 69,6% responden menjawab setuju, 28,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 11,9% responden yang menjawab tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item keempat berupa “Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai”, dimana 2,2% responden menjawab sangat setuju, 67,4% responden menjawab setuju, 30,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item kelima yaitu “Besarnya gaji/tunjangan yang saya terima sesuai dengan kedudukan/jabatan saya di dalam organisasi”, dimana 8,7% responden menjawab sangat setuju, 80,4% responden menjawab setuju, 10,9% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4. Kinerja (Y)

Pada tabel berikut dapat kita lihat uraian gambaran distribusi frekuensi Variabel Kinerja,

Tabel 5.8

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	0	0	0	0	25	54,3	21	45,7
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	10	21,7	36	78,3
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	0	0	12	26,1	34	73,9
4.	Pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi	0	0	0	0	0	0	34	73,9	12	26,1
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan cepat	0	0	0	0	0	0	28	60,9	18	39,1

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5)

Berdasarkan Tabel 5.8., Pada item pertama yaitu “Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok”, dimana 45,7% responden menjawab sangat setuju, 54,3% responden menjawab setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item kedua yaitu “Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 78,3% responden menjawab sangat setuju, 21,7% responden menjawab setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item ketiga yaitu “Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak”, dimana 73,9% responden menjawab sangat setuju, 26,1% responden menjawab setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, ,tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item keempat yaitu “Pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi, dimana 26,1% responden menjawab sangat setuju, 73,9% responden menjawab setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item kelima berupa “Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan cepat”, dimana 39,1% responden menjawab sangat setuju, 60,9% responden menjawab setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu tes dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam penelitian ini uji

Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.9.

Menurut Syaifuddin Azwar (2014) bahwa validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu Item dapat dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi (corrected item total correlation)  $\geq 0,3$ , sebaliknya jika koefisien korelasi (corrected item total correlation)  $< 0,3$  maka dinyatakan tidak valid, dari uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan data valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,291.

Tabel 5.9.

## Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,339	0,291	Valid
	2	0,405	0,291	Valid
	3	0,539	0,291	Valid
	4	0,342	0,291	Valid
	5	0,428	0,291	Valid
Variabel Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,505	0,291	Valid
	2	0,539	0,291	Valid
	3	0,635	0,291	Valid
	4	0,642	0,291	Valid
	5	0,539	0,291	Valid
Variabel Pelatihan (X <sub>2</sub> )	1	0,551	0,291	Valid
	2	0,677	0,291	Valid
	3	0,339	0,291	Valid
	4	0,576	0,291	Valid
	5	0,322	0,291	Valid
Variabel Kompensasi (X <sub>3</sub> )	1	0,578	0,291	Valid
	2	0,506	0,291	Valid
	3	0,617	0,291	Valid
	4	0,399	0,291	Valid
	5	0,366	0,291	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas (Reability) suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses 'kebaikan' dari suatu pengukuran (Sekaran,2003), reabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur, Reabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, koefisien tinggi berarti reabilitas tinggi (Sukaji, 2000).

Uji Reabilitas dilakukan untuk menguji tingkat kesamaan suatu data pada waktu yang berbeda, Reabilitas dapat diukur dari koefisien korelasi dari percobaan pertama dengan percobaan kedua. Jika koefisien Alpha *Cronbach's* positif dan signifikan maka intrumen tersebut dapat dikatakan reliable. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* setiap Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10. sebagai berikut :

Tabel 5.10.

Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.630	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	0.792	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0.726	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0.730	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019



Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari Uji Realibilitas menunjukkan koefisien Alpha *Cronbach's* dari tiap variabel positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel Reliabel.

#### **5.1.5. Pengujian Hipotesis**

Analisa model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien regresi signifikan. Jika koefisien regresinya signifikan pada  $p \leq 0,05$ , maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (**X**), yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja (**Y**) yang merupakan variabel terikat

Tabel 5.11.  
Tabel Uji t (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.964	1.205		9.101	.000
Lingkungan kerja	.296	.048	.595	6.146	.000
Pelatihan	.123	.052	.202	2.363	.023
Kompensasi	.206	.086	.251	2.395	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2019

**a. Pengujian Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS 21.0. Berdasarkan Tabel 5.11 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X<sub>1</sub> (lingkungan kerja), dimana nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,146, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

**b. Pengujian Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan Tabel 5.11 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel  $X_2$  (Pelatihan), dimana nilai signifikansi 0,023 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,363, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**c. Pengujian Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)**

Berdasarkan Tabel 5.11 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel  $X_3$  (KOMPensasi), dimana nilai signifikansi 0,021 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,395, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengujian Hipotesis Kedua**

Untuk menguji apakah hipotesa kedua yang meliputi Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi dan ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama atau

simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test*. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (**X**), yaitu lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan dapat berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan **SPSS 21.0**, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 5.12  
Tabel uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	73.374	3	24.458	44.006	.000 <sup>b</sup>
Residual	23.343	42	.556		
Total	96.717	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan koefisien berganda ( $\beta$ ) dengan hasil yang positif pada semua variabel dan signifikan pada  $p \leq 0,05$ . Artinya variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel 5.14. di atas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $44,006 > 2,822$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis kedua teruji kebenarannya.

**5.1.6** Untuk mengetahui tingkat kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel dependen dan independen dari suatu persamaan regresi, maka dilakukan uji Determinasi ( $R^2$ ), dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 5.13.

Uji R Square

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.741	.746

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,759 atau 75,9 %. Hal ini menjelaskan bahwa 0,759 atau 75,9 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi. Sedangkan 24,1% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah Profesionalisme, keterampilan, koordinasi dan sebagainya.

## 5.2. Pembahasan

Pengaruh setiap Variabel Independen (Lingkungan Kerja, Pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel Dependen (kinerja) dijelaskan berikut ini :

### 1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji yang dilakukan membuktikan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai

pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Karena Lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya sehari-hari adalah merupakan faktor yang sangat mendukung seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian Hipotesis pada uji T Variabel Lingkungan Kerja, yaitu : Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,146, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji yang dilakukan membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Karena dengan Pelatihan maka tentunya kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat dan tentunya akan berpengaruh baik terhadap kinerja sehingga akan sangat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian Hipotesis pada uji T Variabel Pelatihan, yaitu : Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,363, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$  berarti  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji yang dilakukan membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Karena kompensasi yang menarik merupakan salah satu faktor pendorong atau sumber motivasi bagi karyawan/pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, sebaliknya kompensasi yang kurang menarik akan memberikan kontribusi yang kurang baik pada kinerja karyawan/pegawai.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian Hipotesis pada uji T Variabel Kompensasi, yaitu : Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,395, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian bahwa ketiga Variabel yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terbukti secara bersama-sama memberikan pengaruh yg signifikan terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang, nampak bahwa F



hitung lebih besar dari pada F tabel ( $44,006 > 2,822$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

#### 5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah lingkungan kerja yaitu Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,146, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga lingkungan kerja (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh  $F$  hitung lebih besar dari pada  $F$  tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.
3. Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t$  yang paling besar adalah lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga

Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak  
Kabupaten Pinrang.

## **6.2. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

### 6.3. Saran

Dari simpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak Pimpinan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang memberi perhatian terhadap upaya dalam memotivasi untuk mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja terutama pada pegawai baru yang mempunyai masa kerja yang relatif singkat.
2. Perbaiki lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi pegawai dilakukan dengan memberikan pekerjaan dan bertanggung jawab lebih besar, baik berupa keterampilan, kreatifitas, inovasi, waktu kerja, komunikasi, kesempatan, keputusan pengawasan dan penguasaan kerja sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat di masa yang akan datang.
3. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang mana dalam hal ini motivasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang pegawai sehingga hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi dengan perbaikan terhadap waktu kerja, komunikasi dan kesempatan yang akan mendukung pegawai untuk lebih berprestasi dalam meningkatkan kinerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2006. *Manajemen Produksi II. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE, Yogyakarta*  
Ardana, Komang. 2008. *Perilaku Keorganisasian*.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA)*. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1): h:66-80
- Ahmed, Mashal. 2014. *The impact of indirect compensation on employee performance: an overview*. *Jurnal ISSN* vol 4.
- Andrew E. Sikula, *Personnel Administration and Human Resources Management*, John Wiley & Sons, Inc., 1981
- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azwar, Saifuddin (2014), *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russel, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Boston, Mc Graw Hill, 1998
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dwi Indriyani, Luffia (2018) *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat BKK Kabupaten Kudus, Universitas Muria Kudus*.
- Fadel. 2009. *Indikator-indikator yang Mengukur Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabet.
- Gary Dessler, 2014. *Human Resource Management : An Asian Perspective, 13 nd editon*. Prentce Hall-Pearson Educaton South Asia Pte Ltd, Singapore
- Golung, Hana D. 2013. *Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado*. *Jurnal EMBA* vol 1
- H. Saban Echdar, 2017. *Metode penelitian Manajemen Dan Bisnis*, Penerbit Ghalia Indonesia, Cet. Pertama.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.

- Hasan Azis, Adam. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Himawan Chandra Hadinata (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*.
- Khoiriyah, Lilik, 2014. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2016.
- Kholil, Abdul. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi.
- Khoiri, Moh Mujib (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat*
- Kualitas PNS bikin layanan birokrasi kedodoran (Muhammad Nur Rochmi)*, Kamis 15 Pebruari 2018, <https://beritagar.id/artikel/berita/kualitas-pendidikan-pns.bikin-layanan-birokrasi-kedodoran>.
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution. 2011. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian pada Kabupaten Sorong Selatan*.
- Mursidi 2014, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Musriha. (2011). *Servicescape pada karakteristik lingkungan yang berkenaan pada panca indera*. Jurnal EMBA. Vol.1. (No.4), hal 1341-1348.
- Noe, Raymond A. et al. 2006. *Human Resources Management : Gaining a Competitive Advantage*. New York : McGraw-Hill.

- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar*. Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar : tidak diterbitkan.
- Simamora (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEll, Jakarta..
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Simanungkalit 2010, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- [Syiti Rommalla](#) on [April 24, 2018](#)
- Shahzad, Fakhur dkk. 2013. *Impact of organizational culture on employee job performance : an empirical study of software house in Pakistan*. Journal of business studies quarterly vol 5.
- Supratikno, Hendrawan dkk. 2011. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Utari 2010, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Azazi Manusia Sumatra Utara*.
- H. Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Andi Offset, Kediri.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1999 : 204)

Triasmoko, D. and Mukzam, M. D. (2014) „*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Kota Kediri )*“, 12(1)

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Pers.



## Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.80	.749	46
X1.2	3.85	.788	46
X1.3	3.76	.848	46
X1.4	3.85	.842	46
X1.5	3.78	.728	46

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.24	6.142	.505	.773
X1.2	15.20	5.894	.539	.763
X1.3	15.28	5.363	.635	.731
X1.4	15.20	5.361	.642	.729
X1.5	15.26	6.108	.539	.763

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.04	8.576	2.928	5

## Scale: ALL VARIABLES

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.57	.779	46
X2.2	3.63	.679	46
X2.3	3.57	.688	46
X2.4	3.63	.679	46
X2.5	3.54	.721	46

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.37	3.749	.551	.652
X2.2	14.30	3.772	.677	.605
X2.3	14.37	4.549	.339	.733
X2.4	14.30	3.994	.576	.645
X2.5	14.39	4.510	.322	.742

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.93	6.018	2.453	5

## Reliability

[DataSet1]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.61	.577	46
X3.2	3.50	.548	46
X3.3	3.74	.491	46
X3.4	3.72	.502	46
X3.5	3.98	.447	46

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.93	1.929	.578	.647
X3.2	15.04	2.087	.506	.678
X3.3	14.80	2.072	.617	.636
X3.4	14.83	2.325	.399	.718
X3.5	14.57	2.473	.366	.727

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.54	3.187	1.785	5

## Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.46	.504	46
Y2	4.78	.417	46
Y3	4.74	.444	46
Y4	4.26	.444	46
Y5	4.39	.493	46

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.17	1.480	.339	.602
Y2	17.85	1.554	.405	.569
Y3	17.89	1.388	.539	.499
Y4	18.37	1.571	.342	.597
Y5	18.24	1.519	.318	.612

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.63	2.149	1.466	5

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

## Regression

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.741	.746

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.374	3	24.458	44.006	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.343	42	.556		
	Total	96.717	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.964	1.205		9.101	.000
	Lingkungan kerja	.296	.048	.595	6.146	.000
	Pelatihan	.123	.052	.202	2.363	.023
	Kompensasi	.206	.086	.251	2.395	.021

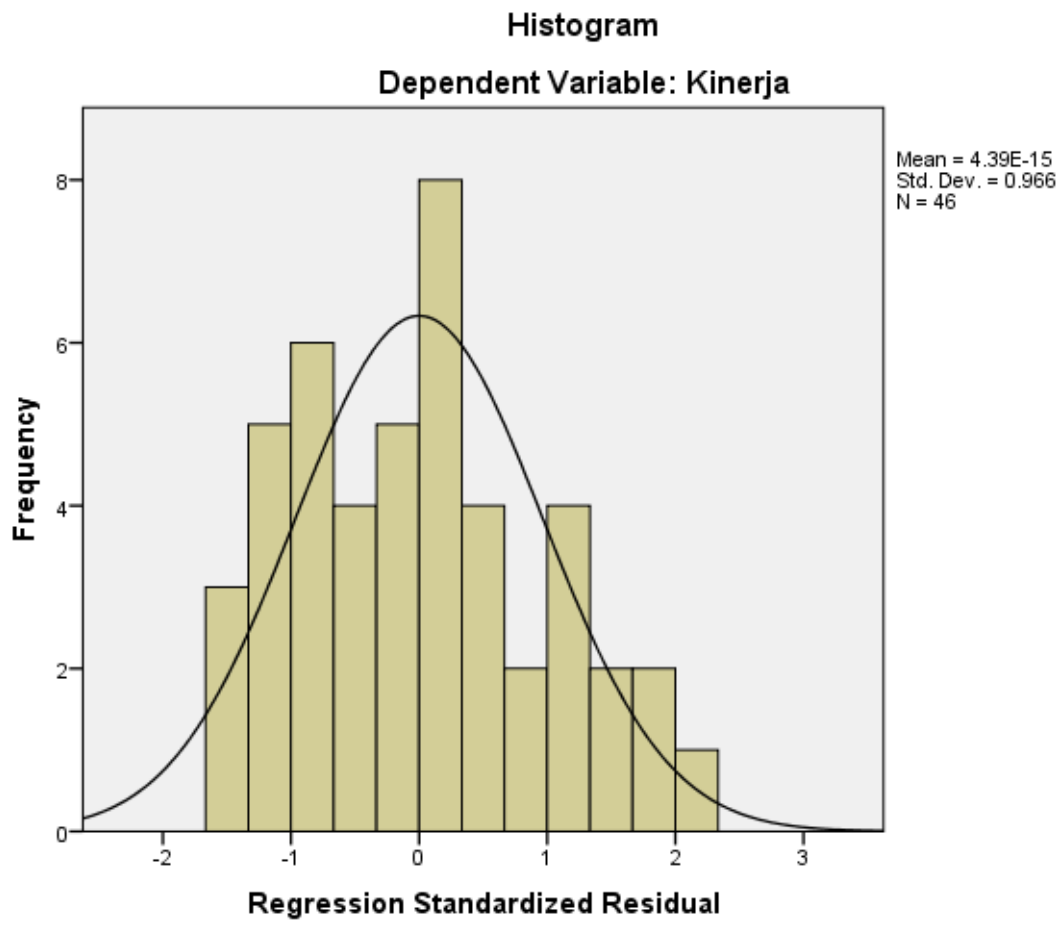
a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.21	24.81	22.63	1.277	46
Std. Predicted Value	-2.681	1.704	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.120	.351	.213	.055	46
Adjusted Predicted Value	19.02	24.78	22.62	1.287	46
Residual	-1.221	1.601	.000	.720	46
Std. Residual	-1.638	2.147	.000	.966	46
Stud. Residual	-1.673	2.349	.008	1.013	46
Deleted Residual	-1.273	1.916	.013	.793	46
Stud. Deleted Residual	-1.711	2.490	.013	1.032	46
Mahal. Distance	.184	8.994	2.935	2.050	46
Cook's Distance	.000	.272	.026	.046	46
Centered Leverage Value	.004	.200	.065	.046	46

a. Dependent Variable: Kinerja

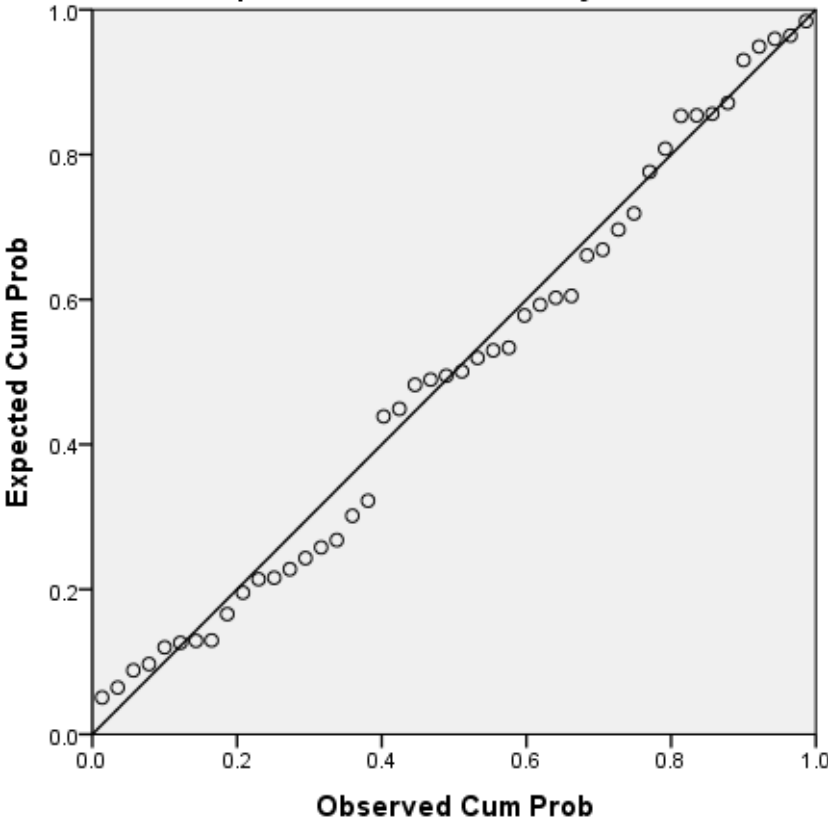
## Charts





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

**Dependent Variable: Kinerja**



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

