

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
KOMPENSASI PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUSRIADI
2017.MM.2.0937**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
KOMPENSASI PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUSRIADI
2017.MM.2.0937**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
KOMPENSASI PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

MUSRIADI

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



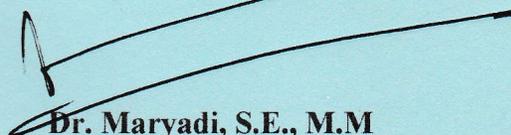
Dr. Mashur Razak, S.E., M.M



Dr. Muh Said, M.M

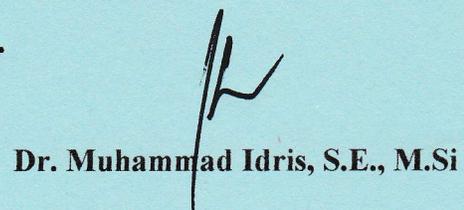
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**



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

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



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

JUDUL TESIS :

***“ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEGIATAN
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA KOMPENSASI PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PINRANG”***

Nama Mahasiswa : MUSRIADI
NIM : 2017.MM.2.0837
Program Studi : Manajemen
Minat : Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :
Ketua : Dr. Mashur Razak, S.E., M.M
Anggota : Dr. Muh Said, M.M

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri,S.Pd.,M.Pd

Tanggal Ujian : 15 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 095/PPS/STIE-NI/II/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam 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 di dalam 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 (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 2020

Mahasiswa,



MUSRIADI
2017.MM.2.0837

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas limpahan kasih sayang, rahmat, taufik dan hidayahNya. Segala hal sejatinya dari Allah SWT. Laa haula wa laa quwwata illa billah. Sholawat serta salam semoga senantiasa kita haturkan kepada Rasulullah SAW yang karena dakwah Rasulullah SAW kita bisa mengenal indahnya Islam.

Sungguh anugerah yang tiada terkira dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kegiatan Pelatihan Dan Pengembangan Serta Kompensasi Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang”. Tesis ini dibuat sebagai syarat kelulusan studi pada Pasca Sarjana Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) NOBEL Indonesia Makassar.

Penulis menyadari dalam penulisan Tesis ini, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak DR. H. Mashur Razak, SE, MM, Direktur PPS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia.
2. Bapak DR. Muhammad Idris, S.E, M.Si, selaku Ketua Prodi MAGISTER MANAJEMEN STIE Nobel Indonesia Makassar sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak DR. Said. M.M, selaku Dosen Pembimbing II dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
4. Ibu DR. Sylvia Sjarlis, S.E, M.Si.,Ak.,CA, selaku Penguji dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak DR. Asri S.Pd.,M.Pd, selaku Penguji dalam Penulisan tesis ini, hormat yang mendalam dan terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.

6. Kepada seluruh Dosen dan tenaga Administrasi PPS STIE Nobel Indonesia, terima kasih yang tak terhingga atas segala arahan, bimbingan dan nasehatnya dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Kepala Dinas Perhubungan dan seluruh staf yang telah banyak membantu dan memberi dorongan, dukungan dan motivasinya sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
8. Ibund tercinta terima kasih yang tak terhingga tanpa kenal lelah selalu memberikan motivasi dan doa serta bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan pendidikan ini, sumber mata air cinta dan kasih sayang yang hangat dan murni.
9. Istri Dan Anak tercinta ucapan terimakasih yang tak terhingga tanpa bosan selalu memberikan bantuan baik moril maupun materil serta dukungan dalam penyelesaian studi
10. Semua sahabat, rekan seperjuangan yang didekatkan Allah kepadaku.
11. Orang-orang yang telah menginspirasi penulis dalam membuat tesis ini.

Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis merasa perlu adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini, sehingga dapat diperbaiki di masa ke depan. Dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih dan mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga tesis ini bermafaat demi pengembangan pengetahuan dan wacana bagi para pembaca. Amin.

Makassar Februari 2020

Penulis

ABSTRAK

Musriadi. 2020 Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori teori sumber Daya Manusia berkaitan dengan teori tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia dan teori tentang Kompensasi serta teori mengenai kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei, dan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif . Adapun sifat dari Penelitian adalah penjelasan. Jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 60 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang. Model Analisis data yang digunakan untuk menjawab Hipotesa pertama, kedua dan Hipotesa Ketiga adalah Analisis Regresi Linear Berganda Menggunakan taraf kepercayaan 95 % .

Kesimpulan penelitian ini adalah:

Tingkat pengaruh yang sangat signifikan memiliki Makna bahwa pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja setelah mendapatkan Pelatihan dan Pengembangan yang diselenggarakan Dinas. Selain itu, Kompensasi yang diberikan Dinas juga dapat memberikan dorongan pada para pegawai untuk meningkatkan Kinerja

Kata kunci: pelatihan, pengembangan, kompensasi, kinerja.



ABSTRAK

Musriadi.2020 The theory used in this research is the theory of human resources which is related to the theory of training and human resource development and the theory of compensation and the theory of employee performance. The research method used a survey approach, and the type of research was descriptive quantitative. The nature of research is an explanation. The number of samples used consisted of 60 employees of the Transportation Office of Pinrang Regency. The data analysis model used to answer the first, second and third hypothesis is the Multiple Linear Regression Analysis using the 95% confidence level.

The conclusion of this study is: The level of influence which is very significant has the meaning that employees can improve their performance after receiving the Training and Development organized by the Service. In addition, the compensation provided by the Service can also provide support to employees to improve performance.

Key words: training, development, compensation, performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
SAMPUL DALAM	
HALAMAN PENGESAHAN	
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Pelatihan dan Pengembangan	8
2.2.1. Pengertian serta Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan	8
2.2.2. Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan	13
2.2.3. Dimensi Dimensi Program Pelatihan	15
2.2.4. Langkah Penyelenggaraan Pelatihan Dan Pengembangan ..	16
2.2.5. Metode Pelatihan	17

2.3.	Kompensasi	19
2.3.1.	Pengertian Dan Tujuan Kompensasi	19
2.3.2.	Jenis Kompensasi	21
2.3.3.	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	22
2.3.4.	Sistem Kompensasi.....	24
2.3.5.	Proses Penentuan Kompensasi	24
2.4.	Kinerja	25
2.4.1.	Pengertian Kinerja dan Faktor yg mempengaruhi Kinerja..	25
2.4.2.	Penilaian Kinerja	27
2.4.3.	Manfaat Penilaian Kinerja	28
2.4.4.	Metode Penilaian Kinerja	30
2.5.	Kinerja	56
2.5.1.	Pengertian Kinerja	56
2.5.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	56
2.5.3.	Mengukur Kinerja.....	58
BAB	III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	32
3.1.	Kerangka Konseptual	32
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	36
3.3.	Definisi Operasional Variabel	36
BAB	IV METODE PENELITIAN	38
4.1.	Pendekatan Penelitian.....	38
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	38
4.3.	Populasi dan Sampel	39
4.4.	Jenis Dan Sumber Data	39
4.5.	Teknik Pengumpulan Data	40
4.6.	Uji Validitas Dan Realibilitas.....	40
4.7.	Skala Pengukuran Variabel	42
4.8.	Teknik Analisa Data	42

BAB	V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
	5.1.	Hasil Penelitian.....	46
	5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
	5.1.2.	Deskripsi Responden	51
	5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	53
	5.1.4.	Pengujian Validitas Dan Realibilitas Instrumen Penelitian ...	59
	5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	61
	5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	65
	5.1.7.	Pengujian Hipotesis	66
	5.2.	Pembahasan	72
	5.2.1.	Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Thdp Kerja Pegawai .	72
	5.2.2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Pegawai	73
	5.2.3.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kerja Pegawai	75
BAB	VI	KESIMPULAN DAN SARAN	77
	6.1.	Kesimpulan.....	77
	6.2.	Keterbatasan Penelitian	78
	6.3.	Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	5.1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel	5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur	52
Tabel	5.3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja.....	53
Tabel	5.4	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan & pengembangan	54
Tabel	5.5	Distribusi Frekuensi Item item Variabel Kompensasi	56
Tabel	5.6	Distribusi frekuensi item item variabel variabel kerja pegawai.....	57
Tabel	5.7	Hasil Uji Item Variabel	60
Tabel	5.8	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	61
Tabel	5.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel	5.10	Hasil Perhitungan Regresi.....	65
Tabel	5.11	Hasil Uji t	67
Tabel	5.12	Hasil Uji F	69
Tabel	5.13	Hasil Uji Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	3.1. Kerangka Konseptual	35
Gambar	5.1. Grafik Scatter Plot	53
Gambar	5.2. Uji Normalitas	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi pasti membutuhkan beberapa sumber daya, mulai dari financial, kebutuhan fisik, dan sumber daya manusia. Sumber Daya Yang Ada tidaklah berarti apabila tidak dikelola Secara Profesional. Untuk mengelolanya juga dibutuhkan sumber daya yang lain yaitu SDM. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk organisasi. Karena memiliki bakat, kreativitas serta tenaga yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegwainya. Baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraanya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Peningkatan Pengetahuan, keterampilan Serta kemampuan, pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang senantiasa berusaha mengadaptasi Program dan Teknologi yang baru untuk mendukung optimalisasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Akan tetapi penerapan dan penggunaan teknologi serta program yang baru ini tidak akan bermanfaat dengan sebaik baiknya apabila tidak disertai dengan pemberian pelatihan

yang berhubungan dengan pengoperasiannya . Permasalahan seperti ini akan menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kegiatan usaha untuk meminimalisir depiasi antara hasil pekerjaan dari kemampuan pegawai dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi asset organisasi yang berharga. Dengan segala potensi yang dimilikinya , dapat terus dilatih dan dikembangkan , sehingga dapat lebih berguna dan berprestasi optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai, jumlah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan memiliki kecenderungan yang menurun. Krisis keuangan global dan Perekonomian yang tidak menentu yang sedang kita alami , mengharuskan sebagian besar organisasi di Indonesia merubah arah Kebijakan dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama yang berkaitan dengan perampingan efisiensi organisasi dan tindakan ini juga dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

Bidang yang bertanggungjawab untuk menangani pelaksanaan atau melaksanakan program pelatihan dan pengembangan diharuskan Untuk lebih selektif dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawai dalam organisasi . Organisasi menghendaki para pegawai yang diberikan pelatihan dan pengembangan berdasarkan atas skala prioritas,dimana pelatihan yang diberikan benar benar dibutuhkan dan bermanfaat untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai yang bersangkutan pada organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang saat ini . Selain

pemberian pelatihan dan pengembangan, seorang pegawai juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai salah satu pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari organisasi dimana mereka bekerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan pegawai untuk mencurahkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, tenaga, serta waktunya. Sebenarnya setiap pegawai mengharapkan adanya kompensasi dari pihak organisasi yang dapat memuaskan dan mencukupi kebutuhannya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang logis dan rasional.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi

prestasi kerja, serta kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara baik dan benar maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan terdorong untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program - program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Beberapa bulan terakhir ini Pemerintah Kabupaten Pinrang Melalui Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang juga telah mengeluarkan peraturan baru yang berkaitan Tambahan Penghasilan Pegawai yang merupakan salah satu bentuk kompensasi.

Organisasi menetapkan adanya pembatasan terhadap waktu tambahan bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan atau lembur (*overtime*). Peraturan ini diterapkan dalam rangka mengantisipasi krisis ekonomi dimana organisasi harus melakukan efisiensi di berbagai sektor. Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang berharap dengan peraturan ini , Pegawai tidak lagi menyalahgunakan waktu lembur.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan serta Kompensasi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.
3. Apakah Pelatihan Dan Pengembangan Serta Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan Terhadap Kinerja Pegaewai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang .
3. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan serta Kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Sebagai pemikiran dan masukan untuk peningkatan kinerja di masa yang akan datang pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang .
2. Sebagai tambahan bahan studi kepustakaan di Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, khususnya di program manajemen sumber daya manusia.

3. Sebagai Tambahan Pengetahuan Untuk menambah wawasan Peneliti dalam Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia , Khususnya Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.
4. Sebagai Referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Tahun 2011 Nurmala meneliti dengan judul ” Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Nangroe Aceh Darussalam ”. Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda Dengan tingkat kepercayaan ($\alpha = 0.05$). Nilai Signifikan F, pengujian secara bersama-sama adalah sebesar 0.000 Bila di bandingkan dengan taraf nyata ($\alpha = 0.05$) , berarti nilai Signifikan F lebih kecil dari taraf nyata. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel deskripsi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,634 ini menunjukkan bahwa 63,4% variabel deskripsi kerja dan kompensasi, sedangkan sisa sebesar 36,6% dijelaskan melalui variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pada tahun 2010 Simanungkalit melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Kantor Badan Kepegawaian Negara Medan.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Kanregional VI BKN Medan. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846. Hal ini menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir

memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai Kantor regional VI BKN Medan sebesar 84,6%.

Tahun 2014 Ernawan melakukan penelitian dengan judul Tesis . Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi , Promosi Jabatan , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Muamalat Solo Surakarta . Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Komunikasi Dalam Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta.
2. Promosi Jabatan Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kinerja Pegawai
3. Motivasi kerja Berpengaruh Secara Positif terhadap Kinerja Pegawai
4. Komunikasi Dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja Bersama – sama Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat .

2.2. Pelatihan Dan Pengembangan

2.2.1 Pengertian serta Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan

Definisi Pelatihan adalah sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saat ini. Agar diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pelatihan dan pengembangan, Ada beberapa definisi yang dikemukakan beberapa Ahli antara lain:

Tahun 2014 Rivai menyatakan ” Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki tujuan dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan

manajemen merupakan proses bagaimana mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pimpinan dalam organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu pegawai dalam menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang”.

Sastradipoera Tahun (2011) “ Jika pemahaman tentang pendidikan itu dipusatkan pada pengertian pelatihan (*training*) , maka beberapa definisi berikut akan dapat membantunya:

1). Pelatihan merupakan salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dalam waktu singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori,

2). Pelatihan merupakanh suatu proses pendidikan dengan waktu singkat yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia non manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu,

3). Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang berhubungan dengan upaya perubahan tingkah-laku sumber daya manusia agar tingkah-laku itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.

Setidaknya ada dua definisi yang menjelaskan arti pengembangan:

1). Pengembangan merupakanh proses pendidikan dengan waktu yang lama yang meliputi praktek sistematis dan pengajaran yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para pemeriksa atau pengawas,

2). Pengembangan, mengarah pada hal yang berhubungan dengan penyusunan personal, adalah proses pendidikan waktu yang lama yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Maka dari itu, pelatihan dan pengembangan dapat disimpulkan sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian para pekerja yang dilaksanakan dengan cara terbimbing dan sistematis, dan dengan menggunakan metodik dan didaktik yang relevan untuk keduanya”. Menurut Mathis and Jackson Tahun 2013 mengatakan bahwa, “ *Training is a process where by people acquire capabilities to aid in the achievement of organizational. In a limited sense, training provides employees with specific, identifiable knowledge and skills for use in their present jobs* ”.

Pelatihan Merupakan Proses Di mana Orang Mendapatkan kesanggupan atau Kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan Organisasional . Dalam Pengertian Terbatas , Pelatihan Memberikan Pegawai Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Spesifik Dan Data Di Identifikasi Untuk Digunakan Dalam Pekerjaan Mereka Saat Ini. Menurut Mondy Dan Noe Tahun 2015 menyatakan bahwa: “ *Training and development is the heart of a continuous effort designed to improve employee competency and organizational performance. Training provides learners with the knowledge and skills needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today’s job and has a more long-term focus* ”.

Pelatihan dan pengembangan Merupakan inti Dari Satu Usaha Yang Dipersiapkan Secara bertahap Dalam Meningkatkan Kemampuan Serta Kinerja

Organisasi . Dengan pelatihan maka dapat menyiapkan pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Pengembangan mencakup kegiatan belajar di luar pekerjaan rutin dan memiliki fokus waktu yang lama). Berdasarkan pendapat para ahli Di Atas Dapat Ditarik Kesimpulan Bahwa Pelatihan Merupakan Suatu Program Yang Di Harapkan Dapat Memberikan Impetus Kepada Orang Lain Untuk Dapat Meningkatkan Kemampuan Dalam Pekerjaannya Dan Memperoleh Pengetahuan Umum dan Pemahaman Terhadap Lingkungan Kerja Dalam Organisasi .

Pelatihan Dan Pengembangan Yang Diselenggarakan Organisasi Terhadap Pegawai Dikarenakan Organisasi Menginginkan Adanya Perubahan Dalam Prestasi Kerja Pegawai Sehingga Dapat Sesuai Dengan Tujuan Organisasi . Jadi Sebelum Melakukan Pelatihan Dan Pengembangan akan dijelaskan Terlebih Dahulu Tujuan Organisasi Tersebut.

Tahun 2013 Noe,et,al Menjelaskan bahwa, “ *Traditionally, training focuses on helping employee’s performance in their current jobs. Development prepares them for other potitions in the company and increases their ability to move into jobs that may not yet exist* ”.

Secara Fungsional pelatihan memfokuskan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pengembangan menyiapkan mereka untuk posisi lain dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencegah mutasi dilihat dari kemampuan yang di punyai.Werther and Davis (2011) menjelaskan , “ *Training helps employee do their current jobs, the benefits of training may extend throughout a person’s carreer and help develop that person’s for future responsibilities*”. Pelatihan membantu pegawai mempermudah menyelesaikan pekerjaan, manfaat

pelatihan meluas di dalam karier seseorang dan membantu mengembangkan orang itu untuk tanggung-jawab di masa yang akan datang. Pada umumnya, Tujuan Dilakukan Program Pelatihan Dan Pengembangan Adalah Untuk Kepentingan Pegawai Dan Organisasi .

Tujuan Untuk Kepentingan Pegawai :

- a. Memberikan Keterampilan Dan Pengetahuan Kepada Pegawai.
- b. Meningkatkan Mental Dan Moral Pegawai . Melalui Keterampilan Dan Keahlian Yang sesuai Dengan Pekerjaan Mereka Akan Antusias Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Yang diberikan Dengan Baik.
- c. Memperbaiki Kinerja Program Pelatihan Dan Pengembangan Dapat meminimalkan Ketidakpuasan Pegawai Dalam melaksanakan Pekerjaan.
- d. Membantu Pegawai Dalam Menghadapi Perubahan , Baik Perubahan Struktur Organisasi , Teknologi Maupun Sumber Daya Manusianya.
- e. Peningkatan karier Pegawai Peluang Ini Menjadi Besar Karena Keterampilan Dan Keahlian Mendukung Untuk Bekerja Lebih Baik.
- f. Meningkatkan Jumlah balas jasa Yang Dapat Diterima Pegawai.

Tujuan Untuk Kepentingan organisasi:

- a. Memenuhi Kebutuhan Kebutuhan Perencanaan Sumber Daya manusia.
- b. Penghematan , Dengan Pelatihan Dan Pengembangan Diharapkan Pegawai Dapat Bekerja Lebih Efektif Dan Efisien.
- c. Mengurangi Tingkat Kerusakan Dan Kecelakaan.
- d. Memperkuat Komitmen Pegawai.

Organisasi Yang Kurang Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan akan Membuat Pegawai yang berorientasi Pencapaian , Merasa Frustrasi Karena Merasa Tidak Ada Kesempatan Untuk Promosi Dan Akhirnya Memilih Pindah Untuk Mencari Organisasi Lain Yang Menyediakan Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Kemajuan Karirer Mereka.

Dengan Tujuan Dilaksanakannya Pelatihan Dan Pengembangan Ini Menggambarkan Bahwa Peranan Program ini Sangat Penting Bagi Perkembangan Pegawai Dan Organisasi Itu Sendiri , Menurut Panggabean, tahun 2012

2.2.2 Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan yang diberikan kepada Pegawai Merupakan Sebuah Proses Memperdalam Pengetahuan Dan Keahlian Tertentu Agar Pegawai Semakin Terampil dan Mampu Melaksanakan Tanggung Jawabnya Dengan Baik, Sesuai Dengan Standar . Biasanya Pelatihan Merujuk Pada Pengembangan Keterampilan Bekerja Yang dapat Digunakan Segera. Sedangkan Pengembangan Sering Dikategorikan Secara Gamblang Dalam Pengembangan Manajemen , Organisasi , Dan Pengembangan Individu Pegawai. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka waktu yang lama menurut (Tanjung, 2013).

Sirait (2011)Menjelaskan , “Manfaat pelatihan juga dirasakan di kemudian hari, disamping kenyataan bahwa apabila kita membicarakan pelatihan berarti kita juga harus membicarakan tentang pengembangan. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan diperlukan:

- 1) Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, meskipun program orientasi dilakukan secara lengkap,

- 2). Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas. Adanya cara penyelesaian tugas yang baru, ketidakmampuan itu akan meningkat sehingga orang perlu dilatih,
- 3). Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan,
- 4). Keterampilan pegawai kurang memadai untuk menyelesaikan tugas,
- 5). Penyegaran kembali”.

Orang yang sudah bosan dengan pekerjaannya menjadi tidak sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak baik lagi. Pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki skill dan kebiasaan kerja yang buruk. Menurut Mello Tahun 2012, *”Organizations can benefit from training, beyond bottom line and general efficiency and profitability measures, when they create more flexible workers who can assume varied responsibilities and have a more holistic understanding of what the organization does and the role they play in the organization’s success. Providing employees with broader knowledge and skills and emphasizing and supporting on going employee development also help organizations reduce layers of management and make employees more accountable for results. Everyone (employees, employers, and customers) benefits from effective training and development programs”*.

Organisasi Bisa Mendapat Manfaat Dari Pelatihan , Di Luar Garis Dasar Dan Efisien Serta Ukuran Profitabilitas Umum, Ketika Mereka Menciptakan Pekerja Yang Lebih Pleksibel Yang Bisa Mengasumsikan Divariansi Tanggung jawab Dan mempunyai Satu Kelebihan Pemahaman Holistik Dari Apa Yang Organisasi Lakukan Serta Peran Yang Mereka Mainkan Dalam Sukses Organisasi .

Menyediakan Pegawai Dengan Pengetahuan Dan Keterampilan Lebih Luas Serta Menekankan Dan Mendukung Terhadap Pengembangan Perjalanan Pegawai Juga Membantu Organisasi Mengurangi Lapisan Dari Manajemen Serta Pegawai Lebih Bertanggung Jawab Untuk Hasil. Semua Orang (Pegawai , Pemberi Kerja, Dan Pelanggan) Mendapat manfaat Dari Pelatihan Dan Program Pengembangan Efektif.

2.2.3 Dimensi Dimensi Program Pelatihan

Ukuran program Pelatihan Yang Efektif Yang Diberikan organisasi Kepada Pegawainya Dapat Diukur Melalui :

- 1) “Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan”. Menurut (Sofyandi, Tahun 2013).
- 2) Isi pelatihan, yaitu apakah Konten program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan masa organisasi, dan apakah pelatihan itu ,mutakhir atau *up to date*.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- 4) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 5) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi yang disampaikan.

2.2.4 Langkah Langkah Penyelenggaraan Pelatihan Dan Pengembangan

Tahun 2011 Werther dan Davis Menyatakan, ” Langkah - langkah penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

- 1). *Know about skill, knowledge ability of workers* (mengetahui ketrampilan, pengetahuan para pegawai)
- 2). *Program content and learning principles* (penentuan isi program dan prinsip belajar),
- 3). *Training and development objectives* (penentuan tujuan pelatihan dan pengembangan),
- 4). *Actual program* (pelaksanaan program actual),
- 5). *Needs assessment* (penilaian kebutuhan),,
- 6). *Evaluation* (evaluasi)”.

Langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan kuantitas dan kualitas komponen pendidikan dan hubungan yang terjalin antara komponen ini. Untuk melakukan ini, urutan langkah-langkah berikut harus dilakukan:

1. Menggambarkan kebutuhan, pelatihan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia harus mengumpulkan informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan dapat didefinisikan dengan jelas. Metode dapat ditentukan dengan :
 - (1) Analisis pekerjaan, mendeskripsikan tugas-tugas yang dilakukan; dan
 - (2) Analisis kinerja karyawan, dengan membandingkan pengalaman karyawan yang berpengalaman.

2. Tetapkan tujuan pendidikan. Menetapkan tujuan yang jelas diperlukan untuk memantau rencana pelatihan dan pengembangan, terutama pekerjaan evaluasi
3. Kembangkan rencana pendidikan. Kegiatan perumusan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka menyesuaikan dengan rencana pendidikan yang bertujuan untuk mendeskripsikan biaya dan manfaat rencana pelatihan dan pengembangan secara bersamaan.
4. Menerapkan rencana pendidikan. Kegiatan pelaksanaan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi pengisian posisi, pendampingan, koordinasi, pemberian motivasi, dan komunikasi dengan semua pihak yang terlibat dalam perencanaan.
5. “Mengawasi proses pendidikan. Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi hasil-hasil, dan mengoreksi hasil-hasil pelatihan dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan” (Sastradipoera, 2011).

2.2.5. Metode Pelatihan

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

- a. On The Job Training (Latihan sambil Bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih pegawai untuk mempelajari suatu job pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* meliputi beberapa program yaitu:

1. Program Magang Menggabungkan Pelatihan Dan Pengembangan Pada Pekerjaan Dengan Instruksi Yang Didapatkan Dari Pelatihan.
 2. Perputaran Pekerjaan , Pegawai Berpindah Dari Satu Jenis Pekerjaan Ke Jenis Pekerjaan Lain Dalam Waktu Yang Direncanakan.
 3. Coaching, Yaitu Teknik Pengembangan Yang Dilakukan Dengan Praktik Langsung Dengan Orang Yang Sudah Berpengalaman Atau Atasan Yang Dilatih.
- b. Off The Job Training (Latihan Diluar Jam Kerja)

Pelatihan Dan Pengembangan Dilaksanakan Pada Lokasi Terpisah Dengan Tempat Kerja.

Ada Beberapa Jenis Metode Pelatihan Off The Job Training Yaitu :

1. Pelatihan Instruksi Pekerjaan

Pendaftaran Masing – Masing Tugas Dasar Jabatan Bersama titik – Titik Kunci Untuk Memberikan Pelatihan Langkah Demi langkah Terhadap Pegawai.

2. Pembelajaran terprogram

Suatu Program Sistematis Untuk Mengajarkan Keterampilan Mencakup Penyajian Pertanyaan Atau Fakta yang Memungkinkan Orang itu Memberi Tanggapan dan Memberikan Peserta Umpan Balik Segera mengenai Kecermatan Jawabannya.

3. Refleksi

Adalah Pelatihan Yang dilakukan Dalam Suatu Tempat Terpisah Dengan Tempat Kerja Biasa dan Disediakan Peralatan Yang sama Sesuai Yang Digunakan dengan Pekerjaan Sebenarnya.

4. Studi Kasus

Pada Metode ini akan disajikan kepada peserta masalah pada organisasi secara tertulis ,kemudian peserta menganalisis kasus secara pribadi, mengidentifikasi masalah dan menyajikan penemuan dan pemecahannya dalam suatu diskusi.

5. Seminar

“Metode ini dilakukan yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan dan keahlian untuk menilai dan memberikan saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain “(Panggabean, 2012).

2.3 . Kompensasi

2.3 . 1 . Pengertian Dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuai yang diberikan dalam bentuk reward atau penghargaan , imbalan yang diberikan organisasi untuk penggantian atas kinerja seorang pegawai. Menurut Davis Dan Werther (2011), “ *Compensation is what employee receive in exchange for their contribution to the organization.*”.(Segala Hal yang diterima oleh pegawai terhadap kontribusi mereka kepada organisasi)

(2011) Sirait Menyatakan bahwa, “ Kompensasi Merupakan hal yang diterima oleh pegawai baik berupa uang maupun lainnya sebagai balas jasa yang diberikan bagi kontribusi pegawai yang diberikan untuk organisasi Ketidakpuasan akan pembayaran bisa menimbulkan”

- 1) . Hasrat mencari imbalan yang lebih besar.
- 2) . Rasa cinta,tertarik terhadap pekerjaannya yang sekarang
- 3).Berusaha mencari pekerjaan sambilan di tempat lain,sehingga pekerjaan yang sekarang terabaikan dan mutu pekerjaannya tidak di perhatikan.
- 4) . Mogok Kerja
- 5) . Banyak Mengeluarkan keluhan
- 6) . Pegawai mencari tempat kerja yang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi.

Dessler (2015), “Bayaran Atau Imbalan yang berasal dari pekerjaan mereka merupakan suatu Kompensasi ”.

pengelolaan sistem kompensasi mempunyai tujuan di dalam organisasi yaitu untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang handal untuk mencapai sasaran sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Menurut Werther and Davis (2011), **“The objectives of compensation management are to help the organization achieve strategic success while ensuring internal and external equity”** (Kompensasi mempunyai tujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategis organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal). Menurut Mello (2012) menyatakan bahwa, **“Compensation, akey strategic area for organizations, impacts an employer’s ability to attract applicants, retain employees, and ensure optimal levels of performance from employees in meeting the organization’s strategic objectives”** .(Kompensasi, merupakan kunci strategis Suatu organisasi, berdampak pada kemampuan oranisasi untuk mempertahankan pegawai, tingkat optimal dalam mencapai sasaran strategis

organisasi). Menurut Sofyandi (2013), “ Tujuan diadakannya Pemberian kompensasi adalah:

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dan pegawai. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus di pikul masing masing .
2. Memberikan kepuasan kepada pegawai, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan oleh pegawai maka pegawai akan memberikan prestasi yang terbaik .
3. Untuk memotifasi pegawai dalam bekerja, artinya agar pegawai bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi pegawai”

2.3. 2. Jenis Kompensasi

Sofyanandi(2013) menyatakan bahwa, “ Secara Garis Besar Kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu

1). Kompensasi langsung (Direct Compensation)

Yaitu suatu balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan organisasi. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh : Upah atau gaji, Tunjangan atau honorarium\

2). Kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation

Yaitu Pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang

didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai”

Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh tunjangan hari raya (Gaji 14) , Tunjangan pensiun , termasuk fasilitas fasilitas dan pelayanan yang diberikan organisasi ”. Mondy and Noe (2015) Membedakan kompensasi menjadi :
“Direct financial compensation pay that a person receives in the form of wages, salary, bonuses, and commissions Indirect financial compensation (benefits):all financial rewards that are not included in direct compensation..Non financial compensation The satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/ or physical environment in which the job is performed”.
 Kompensasi Finansial Langsung Pembayaran yang Diterima Seseorang dalam Bentuk Gaji , Tunjangan Dan Honorarium. Kompensasi Finansial tidak Langsung : Semua Penghargaan Finansial Yang Bukan Mencakup dalam Kompensasi Langsung . Bukan Kompensasi Finansial yang bukan mencakup dalam kompensasi langsung. Bukan Kompensasi finansial : Kepuasan dimana seseorang mendapatkannya dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik dimana pekerjaan itu dilakukan .

2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Di samping sejumlah tujuan yang ingin dicapai melalui kompensasi , masi ada permasalahan lain yang perlu mendapat perhatian

Menurut Rosidah dan Sulistiyani (2013), “Ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1). Kebenaran dan Keadilan, Artinya Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai , artinya disesuaikan dengan kemampuan, pendidikan, kecakapan dan jasa yang telah di perhatikan oleh pegawai kepada organisasinya
- 2). Dana Organisasi, Kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial , disesuaikan dengan dana yang tersedia.
- 3). Serikat Pekerja, merupakan para pegawai yang tergabung dalam suatu serikat dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi karena serikat pegawai dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikan nasibnya
- 4). Produktivitas kerja , produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.
- 5). Biaya hidup, Penyesuaian besaran kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari hari merupakan suatu hal yang layak / wajar dan perlu mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.
- 6). Pemerintah. Intervensi pemerintah untuk menentukan besarnya kompensasi sangat diperlukan .

Ada Beberapa faktor dasar yang mempengaruhi rancangan suatu rencana pembayaran yaitu :

1. . Legal

Bebrbagai Undang Undang menetapkan berbagai hal seperti upah minimum, upah kerja lembur dan tunjangan .

2. Serikat Pekerja

Para Pegawai yang tergabung dalam suatu serikat dapat mempengaruhi pelaksanaan maupun penetapan kompensasi, karena serikat pekerja dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikn nasibnya”

3. Kebijakan Organisasi

Kebijakan Penggajian yang dipakai organisasi, seperti mengusahkan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan atau kebijakan untuk selalu memperhatikan serikat pekerja untuk mencagah terjadinya kerusuhan

4. Keadilan

Hal ini terakhir tetapi juga penting adalah bahwa tidak ada orang yang suka berpikir bahwa ia bayar kurang dari pada hak mereka. Keadilan secara baik eksternal atau internal , adalah sangat penting dalam pembayaran (Dessler, 2014)

2.3.4. Sistem Kompensasi

Menurut Siagian (2010) “Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentimngan organisasi”

2.3.5. Proses Penentuan Kompensasi

Dessler (2015) “menyatakan bahwa Proses menetapkan tarif gaji sambil memastikan keadilan eksternal dan internal terdiri dari lima langkah :

- 1) Melakukan survei gaji atas yang dibayarkan pengusaha lain untuk pekerjaan yang dapat dibandingkan (Untuk membantu meastikan keadilan eksternal)
- 2) Menentukan nilai setiap pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan (Untuk Memastikan keadilan eksternal)
- 3) Mengelompokkan pekerjaan yang serupa ke dalam taraf pembayaran.
- 4) Memberi harga setiap taraf pembayaran dengan menggunakan Kurva.
- 5) Memberikan taraf pembayaran sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku”

2.4. Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja dan Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2015) “merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja Atau Prestasi sesungguhnya Yang dicapai seseorang)” . “Mangkunegara (2015) menyatakan Kinerja Pegawai (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Nawawi (2015) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan , baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material”. Mathis dan Jacson (2011) menyatakan bahwa “Kinerja (*Performance*) Pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai sebagai berikut :

- 1) Kualitas dari hasil
- 2) Kuantitas dari hasil
- 3) Ketetapan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Bekerja Sama”

Menurut Simanjuntak (2015) “ Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkatpencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”

Foster dan Seeker (2011) menyatakan bahwa “ Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Para Pimpinan Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya.Walaupun para pegawai pekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Mathis dan Jacson (2011) menyatakan bahwa “Variabel yang dapat memepengaruhi kinerja adalah :

- 1) Variabel individual, meliputi sikap, karakteristik, sifat sifat fisik , minat dan motivasi , pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan , serta factor individual lainnya.

2) Variable Situasional :

- a. Faktor Fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (Penyinaran , Temperatur, dan Ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : Peraturan – Peraturan Organisasi, Sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Siagian (2010) menyatakan bahwa, Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : itu:

1) Gaktor Kemampuan

- b) Pengetahuan : Pendidikan , Pengalaman , Latihan dan Minat
- c) Keterampilan kecakapan dan kepribadian

2) Faktor Motivasi

- a) Kondisi Sosial : Organisasi forman dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja
- b) Kebutuhan Individu : Fisiologis, Sosial dan Egoistik
- c) Kondisi Fisik : Lingkungan Kerja.

Dari Pendapat ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dinilai oleh atasan langsung berdasarkan faktor faktor yang telah ditentukan terlebih dahulu”

2.4.2. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja pada dasarnya adalah salah satu faktor kunci untuk pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau rencana evaluasi kinerja, hal ini berarti organisasi telah memanfaatkannya.

Evaluasi sumber daya manusia yang baik dalam organisasi terhadap kinerja individu sangat bermanfaat bagi perkembangan seluruh organisasi. Melalui evaluasi, kita dapat melihat bagaimana melihat situasi aktual karyawan dari kinerja. Oleh karena itu, data ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi.

Menurut Sofyandi (2013) “Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses prganisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Mondy and Noe (2015) menyatakan bahwa, *Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance* . (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim) .”

Menurut Werther and davis (2011). “*Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance*. (Penilaian Kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan individual). “

Mathis and jacson (2011) “menyatakan bahwa Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar. Dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai .”

2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para pegawai , tetapi juga untuk memngembangkan dan memotivasi pegawai.

Menurut Rivai (2014) bahwa, “Beberapa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.
2. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
3. Penyesuaian Kompensasi , penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan Penempatan, membantu dalam promosi , keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
5. Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Buruk mengidentifikasi adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan Pengembangan Karier, Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
7. Ketidakkuratan informasi, prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia atau komponen komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
8. Evaluasi proses staffing, Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

9. Menjamin kesempatan kerja yang adil, Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Mengatasi tantangan – tantangan eksternal, kadang kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan maslah masalah pribadi lainnya.”

2.4.4. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja Merupakan Salah Satu Tugas Penting Untuk Dilakukan Oleh Seorang Manajer Atau Pimpinan. Walaupun Demikian , Pelaksaaan Kinerja yang Obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian Harus dihindarkan adanya “ Like And Dislike” dari penilai agar obyektifitas penilaian dapat terjaga.

Ada beberapa Metode Penilaian Kinerja Pegawai yaitu :

1. Rating Scale (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja pegawai dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat nilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksana kerja .

2. Checklist

Check List ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung . Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini biasanya memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat , bila daftar penilaian berisi item – item yang memadai.

3. Critical Incident (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan – catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan – catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan keson terakhir.

4. Rangkings

Penilaian Membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjebak.

5. Work Standard (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja pegawainya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata – rata pekerja dalam usaha yang normal .

6. Management By Objective (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam Pendekatan ini , Setiap Pegawai dan Penyelia secara Bersama – sama menentukan sasaran organisasi , tujuan dan sasaran untuk meningkatkan produktifitas Organisasi.

7. Field Review (Peninjauan Lapangan)

“Seorang ahli departemen turun kelapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di review, Perubahan , persetujuan dan perubahan dengan pegawai yang di nilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe Penilaian Apapun yang di gunakan organisasi” (Panggabean 2012).

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik itu beban kerja, perkembangan teknologi maupun metode kerja yang baru. Perlu mendapat perhatian dan tanggapan organisasi. Oleh karena itu, untuk memberdayakan karyawan dan tanggung jawabnya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan terkait dengan tanggung jawab yang akan mereka tanggung.

Mathis and Jackson (2013) menyatakan bahwa : “ *The three major factors that affect how a given individual performs, the factors are : (1) Individual ability to do the work, (2) Effort level expended, and (3) Organizational support. Individual performance is enhanced to the degree that all three components are present with an individual employee, However, performance is diminished if any of these factors is reduced or absent*”. (Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, faktor-faktor tersebut adalah) :

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan, dan
- 3) Dukungan organisasi.

Kinerja individu ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri pegawai . Akan tetapi kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada. Pelatihan dan pengembangan merupakan proses

untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat , baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Hal ini senantiasa dilakukan organisasi dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pegawainya secara terus menerus.

Disamping itu pelatihan dan pengembangan juga dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas, terutama tugas-tugas yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus dikuasai oleh pegawai.

Simamora (2012) menyatakan bahwa : “sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan kinerja pegawai , Pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap , kemampuan serta keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap Peningkatan proses kerja, Hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekuarangan dalam melaksanakan pekerjaan dimasa silam, dapat dikoreksi. Untuk memperbaiki kemampuan kinerja pegawai dan mengoreksi kekurangan kinerjanya di masa silam dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan”

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan

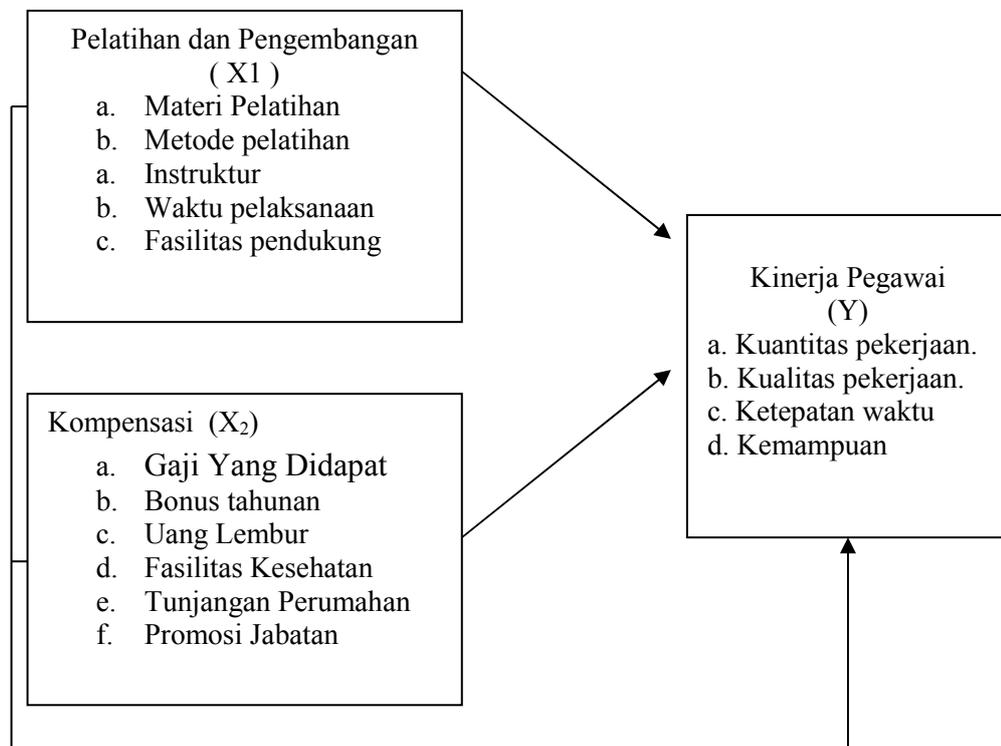
ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur.

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keikutsertaan pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat memberikan semangat baru dalam bekerja. Semangat kerja yang baik dan dengan dukungan pengetahuan yang baik pula organisasi mengharapkan adanya peningkatan kinerja para pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi. Selain program pelatihan dan pengembangan, Program pemberian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja para pegawai. Program kompensasi penting bagi suatu organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan juga wujud perhatian dari organisasi terhadap prestasi yang telah diberikan pegawai kepada organisasi.

Menurut Sirait (2011) "Pengelolaan Kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh / Menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktifitas. Jika pegawai merasa kompensasi yang diberikan organisasi kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di organisasi tersebut. Tetapi manakala kompensasi yang diterima dari organisasinya tidak merasa memadai guna menghidupi diri dan seluruh keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar atau eksodus ke organisasi lain yang sistem kompensasinya yang lebih baik dari organisasi asal ia bekerja. Kalaupun mereka tetap bekerja pada organisasi tersebut, maka mereka akan bekerja

seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas kerjanya pun rendah”

Simanjuntak (2015) menyatakan bahwa : “Pembewriaan kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya .Secara garis besar, pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan dalam diagram berikut ini :”



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian yang menerangkan fakta fakta atau kondisi kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya .

Adapun Hipotesis dalam Penelitian ini adalah :

1. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang
3. Pelatihan dan pengembangan serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional dari Variabel yang diteliti adalah :

Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X1) adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau untuk masa mendatang. Adapun dimensi Pelatihan dan Pengembangan yang digunakan antara lain :

- a. Kesesuaian Materi Pelatihan
- b. Metode Pelatihan yang digunakan
- c. Sikap dan keterampilan indtruktur dalam menyampaikan materi
- d. Lama Waktu Pelaksanaan Pelatihan
- e. Fasilitas Pendukung Program Pelatihan

2. Variabel Kompensasi (X_2), adalah suatu yang diterima pegawai baik berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikannya untuk organisasi. Indikatornya adalah :
 - a. Gaji yang Diterima
 - b. Uang Lembur
 - c. Fasilitas Kesehatan
 - d. Tunjangan Perumahan
 - e. Promosi jabatan
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya , indikatornya yaitu :
 - a. Kuantitas Pekerjaan
 - b. Kualitas Pekerjaan
 - c. Ketetapan waktu Penyelesaian Pekerjaan
 - d. Kemampuan Bekerja Sama

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu Populasi dan menggunakan Kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun 2013). “Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok untuk perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (Eksploratif) , menguraikan (Deskriptif) dan penjelasan (Explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meralamalkan Kejadian tertentu dimasa yang akan datang, Penelitian operasional dan pengembangan indikator indikator sosial.”

Survey dalam Penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2019 sampai dengan November 2019.

4.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudain tarik kesimpulannya (Sugiono 2011 : 72) . “Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 60 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 60 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang”

4.4. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini Menggunakan Dua Sumber Jenis Sumber Data. Yaitu Data Primer Dan Data Sekunder.

a. Data Primer

Data Yang Diperoleh Langsung Dari Responden Yang Terpilih Pada Lokasi Penelitian. Data Primer Diperoleh Dengan Memberikan Daftar Pertanyaan Dan Wawancara.

b. Data Sekunder

Data Yang Diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal , majalah dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Yang Digunakan untuk Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara Langsung dengan Pihak – Pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

b. Daftar Pertanyaan (Quisioner)

Teknik Yang digunakan angket dan kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden , dengan adanya harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut . Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala Likert .

c. Studi Dokumentasi

Teknik Pengumpulan Data dengan cara meninjau , membaca , dan mempelajari berbagai macam buku , jurnal dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Uji Validitas Dan Realibilitas

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 (2014), “Menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (Instrumen) itu mengukur apa yang diukur . Kuisisioner 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 item tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012)”

Menurut Nasution (2013:74), “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 Reabilitas

“Suatu Instrumen dapat dikatakan andal (Reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajengan atau konsisten, diaman tingkat reabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dialkukan 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 (2013:77), “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 realible secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.”

4.7. Skala Pengukuran Variabel

“Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat untuk mengukur Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2013 : 132). Penelitian memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian , dengan alternatif jawaban”

1. Sangat Setuju (SS) Skor 5
2. Setuju (S) Skor 4
3. Kurang Setuju (KS) Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) Skor 2 Dan
5. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

4.8. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Pelatihan Dan Pengembangan Serta promosi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Analisis Linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi variabel dependen

(Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk Umum Dari Model Yang Digunakan Adalah : :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Pelatihan dan pengembangan

X₂ = Kompensasi

b₁, b₂, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Pelatihan dan Pengembangan (X₁), dan Kompensasi (X₂), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan (X₁) pelatihan dan pengembangan (X₁), dan kompensasi (X₂), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) , secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama dan kedua

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

- a) Ho 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 $\alpha = 5\%$ dengan degree Of Freedom $(n - k - 1)$ diaman 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, 2011).

b. Pengujian Pengetesan ketiga

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 :

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

Diaman :

$R^2 = R$ Square

$n =$ Banyaknya data

$k =$ Banyaknya Variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5 % dan $df = (n - 1)$, sehingga :

- 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 $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah Dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2016 Nomor 6) dan diturunkan melalui Peraturan Bupati Pinrang Nomor 07 Tahun 2016 tentang uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang (Lembaran Daerah Tahun 2016).

Visi merupakan Gambaran keadaan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Perumusan Visi Pemerintah Kabupaten Pinrang menggambarkan apa yang ingin dicapai, berorientasi pada masa depan, mempunyai arah dan fokus strategi yang jelas , mampu menjadi perekat komponen Dinas Perhubungan, mampu menjadi perekat komponen Dinas Perhubungan, serta mampu menumbuhkan komitmen seluruh jajaran dan mampu menjamin kesinambungan kepemimpinan organisasi .

Dengan Mempertimbangkan Kondisi daerah , Permasalahan Pembangunan , tantangan Yang Dihadapi serta Isu – Isu Strategis , Dan Mengacu Pada Visi yang

telah disampaikan oleh Bupati / Wakil Bupati Hasil Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2019 Maka Visi Kabupaten Pinrang Tahun 2019 – 2024 Adalah :

“ Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Pinrang Yang Sejahtera, Religius, Harmonis, Mandiri dan Tangguh Mengelola Potensi Daerah ”

Visi ini menjadi arah perjalanan pembangunan Kabupaten Pinrang Selama Tahun 2019 – 2024 Dengan Penjelasan Makna Visi Sebagai Berikut :

1. “Sejahtera Adalah kondisi masyarakat Kabupaten Pinrang yang terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan cukup. Ini Ditandai dengan Jumlah Penduduk miskin yang rendah, pendapatan masyarakat yang tinggi, derajat pendidikan yang tinggi, derajat kesehatan yang tinggi, akses pelayanan public yang mudah”
2. “Religius adalah kondisi masyarakat Kabupaten Pinrang yang di dalamnya atmosfir kehidupan kerohanian berkembang. Ini ditandai dengan kehidupan masyarakat yang beriman dan bertakwa serta memmanifestasikan moralitas dalam kehidupan sehari-hari.”
3. “Harmonis adalah kondisi masyarakat yang hidup tenteram. Ini ditandai dengan terpeliharanya ketertiban, ketenteraman dan kenyamanan hidup masyarakat berlandaskan kebersamaan dan toleransi serta mencintai kearifan budaya dan lingkungan alam kehidupannya.”
4. “Mandiri adalah kondisi masyarakat yang memiliki prakarsa dalam mewujudkan keberdayaan. Ini ditandai dengan kuatnya keswadayaan, semangat gotong royong dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sosial, ekonomi dan ekologi”
5. “Tangguh Mengelola Potensi Daerah adalah gambaran tentang kuatnya kesungguhan pemerintah daerah bersama masyarakat mengelola potensi unggulan daerah pada sektor pertanian dalam arti luas sektor potensial lainnya agar dapat memberi manfaat sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan daerah secara berkelanjutan”

“Dengan pokok-pokok visi tersebut, tujuan luhur atau *ultimate goals* yang ingin diwujudkan lima tahun kedepan adalah Pinrang sebagai lumbung pangan nasional. Ukuran dari posisi Pinrang sebagai lumbung pangan nasional adalah tercapainya surplus produksi pangan pokok (*staple food*) yakni beras yang dikontribusikan untuk pemenuhan kebutuhan beras daerah lain di Indonesia.”

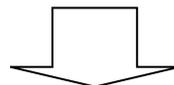
“Misi disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi yang telah dipaparkan diatas. Rumusan misi merupakan menggambarkan visi yang ingin dicapai dalam menguraikan upaya upaya yang harus dilakukan dalam mewujudkan visi yang telah dipaparkan diatas . Rumusan misi merupakan penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya upaya apa yang harus dilakukan . Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi.

Rumusan misi disusun dengan memperhatikan faktor faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi serta kekuatan, kelemahan , peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah. Misi disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan misi.

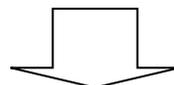
Dengan gambaran misi yang demikian, tim menelaah misi kepala daerah dan makna serta implikasi bagi perencanaan pembangunan lalu menerjemahkannya kedalam pernyataan misi sesuai kriteria pernyataan misi sebagaimana telah dijelaskan diatas . Adapun keterkaitan visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Pinrang bisa dilihat pada tabel dibawah :”

Keterkaitan visi RPJMN, RPJMD Propinsi Sulawesi Selatan, dan RPJMD Kabupaten Pinrang

**Visi Pembangunan Nasional 2014 – 2019 : “ Terwujudnya
Indonesia Yang Berdaulat , Mandiri dan Berkepribadian
Berlandaskan Gotong Royong “**



**Visi Pembangunan Sulawesi Selatan 2018-2023:
“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif,
Inklusif dan Berkarakter”**



**Visi Pembangunan Kabupaten Pinrang 2019-2024:
“Terwujudnya Masyarakat Sejahtera Secara Dinamis melalui
Harmonisasi Kehidupan, Akselerasi Produktivitas Kawasan, dan
Revitalisasi Peran Poros Utama Pemenuhan Pangan Nasional”**

Dinas Perhubungan, mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan sesuai azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang perhubungan, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, ditunjang dengan fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Teknis penyelenggaraan di Bidang Perhubungan
- b. Penyelenggaraan Pelayanan di Bidang Perhubungan
- c. Pembinaan pelaksanaan tugas penyelenggaraan di Bidang Perhubungan
- d. Pelaksana urusan tata usaha dinas

e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati

Untuk melaksanakan fungsinya Dinas Perhubungan mengacu kepada Peraturan Bupati Nomor 7 tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang. Adapun susunan Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

Susunan Organisasi Dinas Terdiri atas :

a. Kepala Dinas;

b. Sekretariat terdiri atas :

1. Subbagian Program dan Keuangan; dan
2. Subbagian Umum, Kepegawaian dan hukum.

c. Bidang Lalu Lintas Jalan terdiri atas :

1. Seksi lalu Lintas
2. Seksi Prasarana dan Sarana lalu Lintas, dan
Seksi manajemen Rekayasa lalu lintas.

d. Bidang Transportasi Darat terdiri atas :

1. Seksi Keselamatan Transportasi Darat
2. Seksi Transportasi Darat dan
3. Seksi Pemetaan Tanah Lahan Parkir

e. Bidang Pelayaran dan Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan terdiri atas :

1. Seksi Angkutan Laut dan Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan;
2. Seksi Kepelabuhanan; dan
3. Seksi Keselamatan Pelayaran.

f. Unit Pelaksana Teknis Dinas:

g. Kelompok Jabatan Fungsional.

5.1.2. Deskripsi Responden

Kuisisioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 60 kuisisioner. Dibawah ini dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin , usia dn masa kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang, dimana dari 60 orang pegawai.

1. Desekripsi Responden Bertdasarkan Jenis Kelamain

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam Tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki Laki	52	88,14 %
Perempuan	8	13,56 %
Total	60	100,0%

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang paling banyak menjadi responden adalah laki laki yaitu sebanyak 52 Orang dari 60 orang responden seluruhnya (88,14 %). Sedangkan jumlah responden Perempuan yaitu 8 Orang atau (13.56%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik Pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menjadi kelompok usia dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
< 20 tahun	0	0 %
21 – 30 tahun	1	1.67%
31 – 40 tahun	16	26.67 %
41 – 50 tahun	31	51.66 %
> 51 tahun	12	20.00 %
Total	60	100.0 %

Sumber : Data Primer , 2019

Berdasarkan Tabel 5.2 Diatas dapat dilihat bahwa kelompok umur yang paling banyak menjadi pegawai adalah adalah pada kelompok umur 41 sampai 50 tahun yaitu ada 31 orang (51,66%). Sedangkan jumlah responden yang ada pada kelompok umur 21 sampai 30 tahun adalah 1 orang (1,67%) dan jumlah responden yang ada pada kelompok usia 31 sampai 40 tahun ada 15 orang (26,67%) serta kelompok usia Diatas 51 tahun sebanyak 12 orang (20,00%). Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa kelompok usia muda lebih kecil untuk menduduki jabatan fungsional, hal ini disebabkan masih besarnya ekspektasi kelompok usia muda untuk menduduki jabatan struktural, di lain pihak kelompok usia Tua lebih tertarik Pada jabatan fungsional karena makin terbatasnya / Tertutupnya mereka untuk menduduki

jabatan struktural yang jumlahnya sangat terbatas menurut pangkat , golongan dan lain lain.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan masa Kerja

Karakteristik Pegawai yang menjadi Subyek dalam Penelitian ini berdasarkan masa kerjanya di tujukan pada tabel dibawah ini .

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 Tahun	0	0 %
1 – 4 Tahun	0	0 %
4 – 7 Tahun	0	0 %
>7 tahun	60	100.00 %
Total	60	100,0

Sumber : Data Primer , 2019

Berdasarkan tabel 5.3. Di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini semuanya mempunyai masa kerja di atas 7 tahun yaitu Sebanyak 60 orang (100,00%)

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang Variabel variabel penelitian yang dimaksud, terdiri atas : Variabel Terikat (Kerja Pegawai) dan Variabel Bebas (Pelatihan dan Pengembangan serta Kompensasi)

1. Pelatihan dan Pengembangan (X₁)

Gambaran Distribusi Frekuensi pelatihan dan pengembangan dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan dan pengembangan

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Terdapat Kesesuaian antara materi Pelatihan dan Pengembangan yang diberikan dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	3,9	6	11,8	16	31,4	22	41,3	5	9,8
2.	Kesesuaian metode Pelatihan dan Pengembangan dengan gaya belajar peserta Pelatihan dan Pengembangan	0	0	0	0	0	0	13	25,5	38	74,5
3.	Keramahan Instruktur dalam menyampaikan materi Pelatihan dan Pengembangan	0	0	0	0	4	7,8	10	19,6	37	72,5
4.	Keterampilan Instruktur dalam menyampaikan materi Pelatihan dan Pengembangan	0	0	2	3,9	3	5,9	16	31,4	30	58,8
5.	Kesesuain antara waktu pemberian materi pokok yang harus di pelajari dengan waktu yang tersedia selama Program Pelatihan dan Pengembangan.	0	0	0	0	0	0	10	19,6	41	80,4

Sumber : data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, Skor = 4 Setuju, dan 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, unsur item empiris pertama kesesuaian antara materi Pelatihan dan Pengembangan yang diberikan dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan, diaman 9.8 % Responden menyatakan sangat setuju, 41.3 % Responden mengatakan setuju, kemudian 31,4% Responden menjawab kurang

setuju, kemudian 11,8% Responden menyatakan tidak setuju serta 3,9% Responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiri Kedua kesesuaian metode Pelatihan dan Pengembangan dengan gaya belajar peserta Pelatihan dan Pengembangan . diaman 74.5 % Responden mengatakan sangat setuju, 25.5 % Responden menyatakan setuju, Serta tak seorang pun respon menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Keramahan Instruktur dalam menyampaikan materi Pelatihan dan Pengembangan dimana 72.5 % Responden menyatakan sangat setuju, 19.6 % Responden menyatakan setuju, kemudian 7.8 % Responden menyatakan kurang setuju, serta 0 % menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi Pelatihan dan Pengembangan, diaman 58.38% Responden menyatakan sangat setuju, 31.4 % Responden mengatakan setuju, Kemudian 5.9 % Responden menyatakan kurang setuju, 3.9 % Responden yang menyatakan tidak setuju, serta 0 % Responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Item empiris kelima Kesesuaian antara waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dengan waktu yang tersedia selama program Pelatihan dan Pengembangan diaman 80.4 % Responden menyatakan sangat setuju, 19.6 % Responden menyatakan setuju, serfta tak seorang pun Responden menjawab kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Kompensasi (X₂)

Gambaran distribusi Frekuensi Kompensasi dapat di urai pada tabel berikut:

Tabel 5.5 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	8	15,7	1	2,0	15	29,4	27	52,9
2.	Organisasi memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	5	9,8	2	3,9	15	29,4	29	56,9
3.	Saya puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi	0	0	6	11,8	8	15,7	17	33,3	20	39,2
4.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai	0	0	11	21,6	11	21,6	12	23,5	17	33,3
5.	Kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai	0	0	7	13,7	11	21,6	22	43,1	11	21,6

Sumber : data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, Skor = 4 Setuju, dan 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, unsur item empiris pertama berupa besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh organisasi , dimana 52.9 % responden menyatakan sangat setuju, 29.4 % responden menyatakan setuju, Kemudian 2.0 % responden menjawab kurang setuju, kemudian 15,7 responden yang menyatakan tidak setuju serta 0 % responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Organisasi memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan diman 56.9 % responden menyatakan sangat setuju 29.4 % responden menyatakan setuju,

kemudian 3.9 % responden menjawab kurang setuju , kemudain 9.8 % responden yang menyatakan tidak setuju serta 0 % responden menjawab sangat tidak setuju..

Pada item empiris ketiga puas dengan tunjangan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi dimana 39.2 % responden menyatakan sangat setuju, 33.3 % responden menyatakan setuju, kemudian 15.7 % responden menyatakan kurang setuju, kemudian 11.8 % responden yang menyatakan tidak setuju serta 0 % responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai, diamana 33.3 % responden menyatakan sangat setuju 23.5 % responden menyatakan setuju, kemudian 21.6 % responden menjawab Kurang setuju , Kemudian 21.6 % responden yang menyatakan tidak setuju serta 0 % rersponden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dimana 21.6 % responden menyatakan sangat setuju, 43.1 % responden menyatakan setuju, kemudian 21.6 % responden menyatakan sangat setuju, kemudian 13.7 % responden yang menyatakan tidak setuju serta 0 % responden menjawab sangat tidak setuju.

3. Kerja Pegawai (Y)

Pada Indikator kerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item itwm variabel variabel kerja pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha melampaui target pekerjaan saya dari segi jumlah.	0	0	11	21,6	4	7,8	11	21,6	25	49,0
2.	Hasil pekerjaan saya selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja saya..	0	0	5	9,8	3	5,9	10	19,6	33	64,7
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	0	7	13,7	6	11,8	12	23,5	26	51,0
4.	Saya hadir ditempat kerja lebih cepat dari rekan kerja saya.	0	0	5	9,8	4	7,8	21	41,2	21	41,2
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.	0	0	19	37,3	11	21,6	7	13,7	14	27,5

Sumber : data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, Skor = 4 Setuju, dan 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, unsur item empiris pertama berupa selalu berusaha melampaui target pekerjaan saya dari segi jumlah, dimana 49,0% responden menyatakan sangat setuju, 21,6% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab kurang setuju, kemudian 21,6% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua Hasil pekerjaan saya selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja saya, dimana 64,7% responden menyatakan sangat setuju, 19,6% responden menyatakan setuju, kemudian 5,9% responden menjawab kurang setuju, kemudian 9,8% responden yang menyatakan tidak setuju serta .0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dimana 51,0% responden menyatakan sangat setuju, 23,5% responden menyatakan setuju, kemudian 11,8% responden menjawab kurang setuju, kemudian 13,7%

responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat hadir ditempat kerja lebih cepat dari rekan kerja saya. dimana 41,2% responden menyatakan sangat setuju, 41,2% responden menyatakan setuju, kemudian 7,8% responden menjawab kurang setuju dan 9,8% responden menjawab tidak setuju serta tak seorang pun responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 13,7% responden menyatakan setuju, kemudian 21,6% responden menjawab kurang setuju, kemudian 37,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas Dan Realiabilitas Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 15.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.7. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat

menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.7. Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kerja pegawai (Y)	1	0,494	0,254	Valid
	2	0,448	0,254	Valid
	3	0,401	0,254	Valid
	4	0,574	0,254	Valid
	5	0,501	0,254	Valid
Pelatihan dan pengembangan (X ₁)	1	0,382	0,254	Valid
	2	0,544	0,254	Valid
	3	0,640	0,254	Valid
	4	0,593	0,254	Valid
	5	0,588	0,254	Valid
Kompensasi (X ₂)	1	0,434	0,254	Valid
	2	0,655	0,254	Valid
	3	0,511	0,254	Valid
	4	0,632	0,254	Valid
	5	0,607	0,254	Valid

Sumber : Lampiran

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu

menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.8. sebagai berikut :

Tabel 5.8. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kerja pegawai (Y)	0.718	Reliabel
Pelatihan dan pengembangan (X ₁)	0.786	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.770	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

A. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10

(sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.9. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

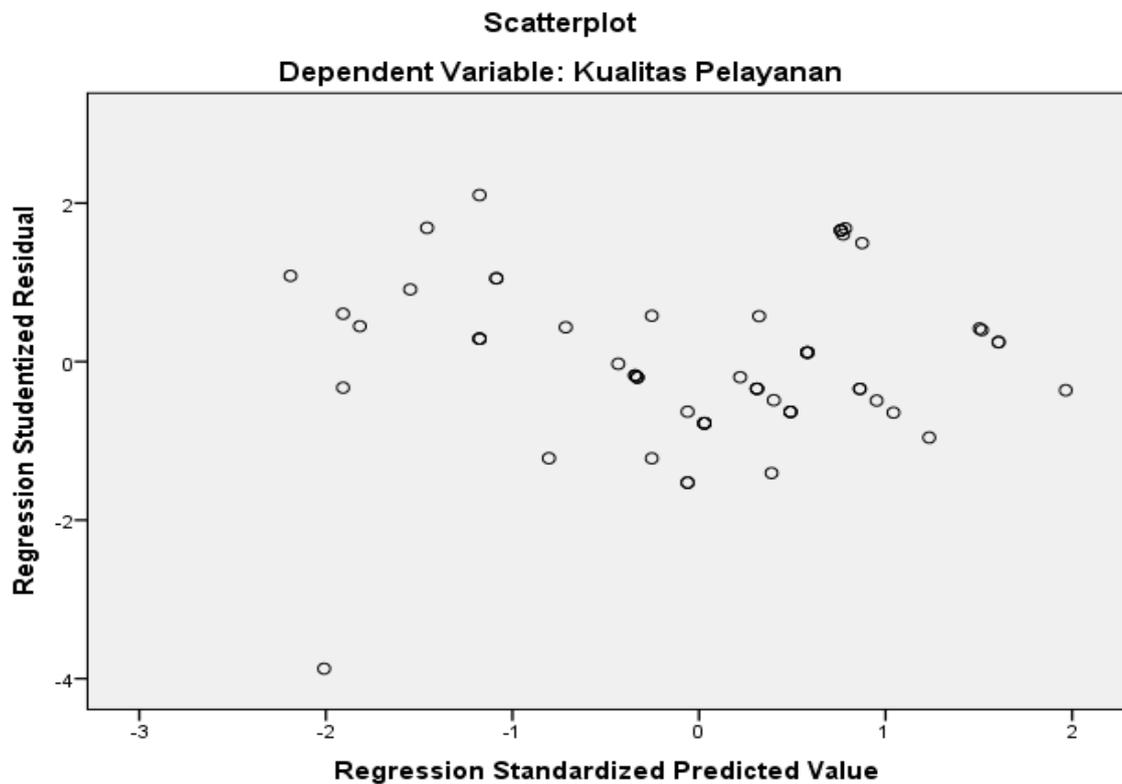
Tabel 5.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.813	1.229
X ₂	0.813	1.229

Sumber : Data Diolah, 2019

B. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.



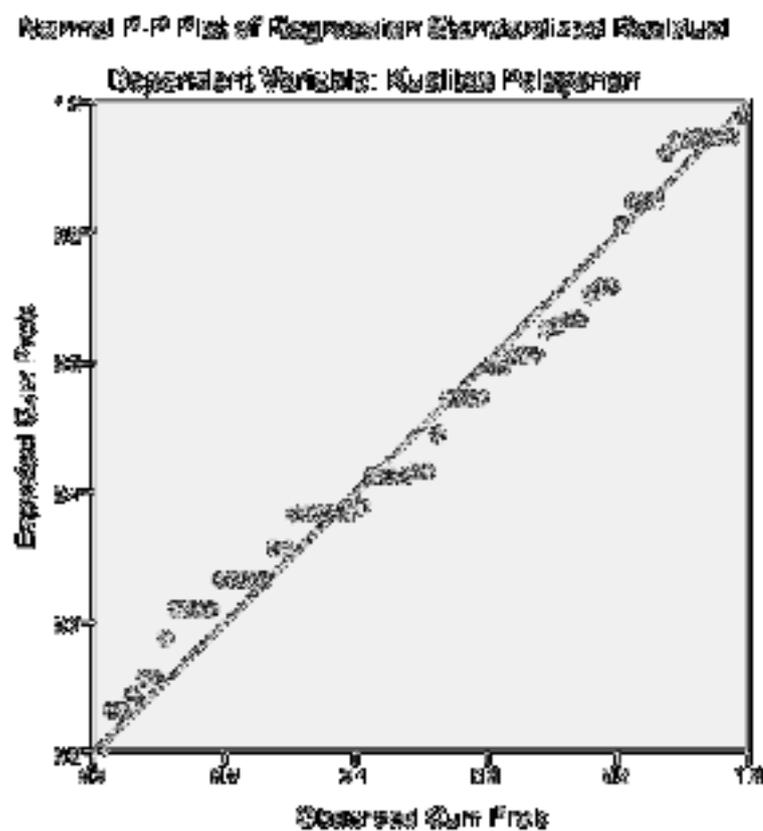
Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

C. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 Uji Normalitas

5.1.6. Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kerja pegawai

X₁ = Pelatihan dan pengembangan

X₂ = Kompensasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta kompensasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	5.944	1.375
X ₁	0,675	0,068
X ₂	0,163	0,068

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS 21 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 5.944 + 0.675X_1 + 0,163X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,944 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pelatihan dan pengembangan serta kompensasi nilainya tetap/konstan maka kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 5.944.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan dan pengembangan (X_1) sebesar 0,675 berarti ada pengaruh positif pelatihan dan pengembangan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang sebesar 0,675 sehingga apabila skor pelatihan dan pengembangan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang sebesar 0,675 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,163 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang sebesar 0,163 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang sebesar 0,163 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

1. Uji t (Pengujian secara parsial)
2. Uji F (Pengujian secara simultan)
3. Uji Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara parsial (Uji – T)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12. Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	4,323	0,000
X ₁	9,887	0,000
X ₂	2,419	0,019

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan (X₁) terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 4. H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.
 5. H₁ : b₁ ≠ 0, artinya X₁ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.
 - b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 9,887 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 57$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,002.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 9,887. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,002 yang berarti variable pelatihan dan pengembangan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

6. $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.++
7. $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,419 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 58$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,002.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,419 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,002 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa Kedua variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

8. Variabel pelatihan dan pengembangan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 9,887 > t_{tabel} 2,002$
9. Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,419 > t_{tabel} 2,002$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji – F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pelatihan dan pengembangan serta kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang. Analisa

dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.13. berikut :

Tabel 5.13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.441	2	97.220	76.390	.000 ^b
	Residual	72.543	57	1.273		
	Total	266.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 76.390 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 58$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 3,16$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 76,390, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 76,390$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,16$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.719	1.128	1.719

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,719 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 9.887. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,002) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan demi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2014:382) mendefinisikan bahwa Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kinerja adalah merupakan penilaian hasil kerja karyawan dalam lingkup

tanggung jawabnya. Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan benar, akan menguntungkan perusahaan karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan (Rivai, 2011:309-310).

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai pada Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang.

5.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 5.419 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan tingkat signifikansi 0.019. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang, dimana kompensasi merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kompensasi adalah semua bentuk *reward* (penghargaan) atau imbalan yang diberikan oleh organisasi untuk penggantian atas kinerja pegawai. Menurut Werther and Davis (2011), "*Compensation is what employee receive in exchange for their contribution to the organization*". (Kompensasi adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan terhadap kontribusi mereka kepada organisasi).

Sirait (2011) menyatakan bahwa, "Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi

Ketidakpuasan akan pembayaran bisa menimbulkan: 1). Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih, 2). Berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaannya yang sekarang, 3). Pegawai mencari pekerjaan sambilan di tempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, 4). Mogok kerja, 5). Keluhan-keluhan, 6). Pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi”.

Menurut Dessler (2015), “Kompensasi pegawai merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka”. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Menurut Werther and Davis (2011), “*The objectives of compensation management are to help the organization achieve strategic success while ensuring internal and external equity*”. (Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategis organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal). Mello (2012) menyatakan bahwa, ”*Compensation, a key strategic area for organizations, impacts an employer’s ability to attract applicants, retain employees, and ensure optimal levels of performance from employees in meeting the organization’s strategic objectives*”. (Kompensasi, area kunci strategis untuk satu organisasi, berdampak pada satu kemampuan pemberi kerja untuk menarik pelamar, mempertahankan pegawai, dan memastikan tingkat optimal dari kinerja pegawai dalam mencapai sasaran strategis organisasi).

5.2.3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kerja Pegawai

Untuk melihat apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 76.390 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kerja pegawai.

Menurut Robbins (2013) kepuasan dalam bekerja atau kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dapat terjadi pada semua tingkatan dalam suatu organisasi, misalnya ditingkat manajer terendah (*lower manager*) hingga ketinggian karyawan. "kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tertentu".

Menurut Rivai (2011) kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap keinginan tersebut.

Luthans (2014:252) menyatakan bahwa kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejumlah faktor mempengaruhi kerja. Beberapa faktor

utamanya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Pelatihan dan pengembangan serta kompensasi tersebut dapat menjelaskan variasi kerja pegawai sebesar 71,9%. Sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kerja pegawai daripada pelatihan dan pengembangan, dengan kata lain rendahnya kerja pegawai di pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan yang kurang memuaskan dan unsur kompensasi yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Pelatihan Dan Pengembangan adalah 9.887 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Kompensasi yaitu 2,419. Jadi Pelatihan Dan Pengembangan paling dominan mempengaruhi kerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan kerja pegawai, didapat bahwa :

1. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu $9.887 > t_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang, sehingga semakin tinggi pelatihan dan pengembangan pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
2. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah $2,419 > t_{tabel} (2,002)$. dengan tingkat signifikansi 0.019. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang, sehingga semakin kuat kompensasi pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 76,390 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kerja pegawai pada Dinas Perhubungan 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

1. Bagi pengambil keputusan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pinrang perlu menjadi perhatian bahwa pelatihan dan pengembangan yang di terapkan oleh organisasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai Pelatihan dan Pengembangan serta Kompensasi terhadap kerja dalam obyek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Djarwanto. 2011. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2011. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM .
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mello, Jeffrey A. 2012. *Strategic Human Resource Management*. USA: Thomson South-Western.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2013. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. Fourth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratisto, Arif. 2014. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sastradipoera, Komaruddin. 2011. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu pendekatan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2015. *Metode penelitian survei*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Werther, William B., and Keith Davis. 2011. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill.