

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BULUKUMBA

Ika Fatmawati¹ Moh. Aris Pasigai² Nasrullah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(ikafatmawati@yahoo.com)

ABSTRACT

The test results show that the training tcount, which is 2.678 is greater than t table which is 2.02269 with a significance level of 0.011. Therefore, it can be concluded that there is a significant effect of training on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) office in Bulukumba Regency. And the value of the compensation tcount is 2.755, which is greater than t table, which is 2.02269 with a significance level of 0.009. Therefore, it can be concluded that there is a significant effect of training on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) office in Bulukumba Regency. Compensation is the dominant variable influencing the performance of employees of the Bulukumba Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) office with a Beta (Standardized Coefficient) value of 0.440.

Keywords: *training, compensation, and employee performance*

ABSTRAK

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} pelatihan yaitu 2,678 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 2,02269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. Dan nilai t_{hitung} kompensasi yaitu 2,755 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 2,02269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. Kompensasi merupakan variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba dengan nilai Beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,440.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, pemberian kompensasi juga berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Kurangnya kompensasi karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja pada umumnya baik yang berskala besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja juga memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi dan suasana lingkungan kerja dalam bekerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Pelatihan

Menurut Dessler (2013:273) “pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka”. Menurut Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, 3 diantaranya yaitu Instruktur, Peserta dan Materi

Kompensasi

Menurut Ardana (2012:153), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa. Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu, Upah dan gaji, Insentif dan Tunjangan

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012 :9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam waktu tertentu. Target kinerja yang diberikan merupakan hasil pemikiran dan kesepakatan bersama. Begitu juga dengan penilaian kinerja. Umumnya perusahaan menetapkan waktu penilaian ini berdasarkan waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan Di Bulukumba, dimana objek penelitian yang penulis teliti terletak di Jalan Kenari, Loka, Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka, dan penelitian lapangan yang dilakukan secara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, melakukan uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan realibilitas, dan analisis regresi berganda. Untuk pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan menjadi responden yang *representative* untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

a. Usia

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Deskripsi karakteristik responden menurut usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.1 Usia Responden

No	Rentang Usia (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<36	5	12,8
2	36 – 45	23	59,0
3	46 – 55	9	23,1
4	>55	2	5,1
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, yakni tanggapan mengenai usia responden. Maka dari 39 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh usia sekitar 36 - 45 tahun yakni sebesar 59,0% dengan frekuensi 23 responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata - rata pegawai BAPPEDA memiliki usia sekitar 36 - 45 tahun.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok laki - laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 5.2 di bawah :

Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	38,5
2	Perempuan	24	61,5
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Dari tabel di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Maka dari 39 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah 38,5% laki - laki dan 61,5% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa rata - rata pegawai BAPPEDA adalah didominasi oleh kaum laki - laki dibanding kaum perempuan.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA	2	5,1
2	Diploma	1	2,6
3	Strata Satu (S1)	26	66,7
4	Strata Dua (S2)	9	23,1
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil tanggapan responden menurut jenis pendidikan responden. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai Strata Satu (S1) yakni sebesar 66,7% dengan frekuensi 26. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata - rata tingkat pendidikan Pegawai BAPPEDA Bulukumba adalah mempunyai pendidikan sebagai Strata Satu (S1).

d. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.4. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<10	11	28,2
2	10 – 19	22	56,4
3	20 – 29	3	7,7
4	>29	3	7,7
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan mengenai masa kerja responden. Maka dari 39 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja sekitar 10 - 19 tahun sebesar 56,4% dengan frekuensi 22. Masa kerja responden yang paling lama adalah 34 tahun.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba.

1. Variabel Pelatihan

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel bauran pemasaran dapat dilihat pada tabel 5.6 sebagai berikut:

Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Indikator	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Instruktur	X1.1	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	4,46
	X1.2	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	4,62
Peserta	X1.3	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	4,41
	X1.4	13	33,3	24	61,5	2	5,1	0	0	0	0	4,23
Materi	X1.5	24	61,5	13	33,3	2	5,1	0	0	0	0	4,56
	X1.6	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,69
Mean Variabel Pelatihan : 4,49												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Keterangan :

X1.1 :Instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten.

X1.2 : Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta.

X1.3 : Peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan.

X1.4 : Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah.

X1.5 : Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan.

X1.6 : Materi mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel pelatihan memperoleh mean sebesar 4,49 dikategorikan sangat baik, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap pelatihan kerja pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba dapat disimpulkan bahwa mayoritas para pegawai menyatakan sudah baik dalam mempersepsikan pelatihan terhadap pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya.

1. Kompensasi

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel bauran pemasaran dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Indikator X2	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Inst ruktur	X2.1	17	43,6	22	56,4	2	5,1	0	0	0	0	4,44
	X2.2	21	53,8	18	46,2	0	0	0	0	0	0	4,54
Pesaerta	X2.3	23	59,0	16	41,0	0	0	0	0	0	0	4,59
	X2.4	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,69
Materi	X2.5	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	4,46
	X2.6	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,72
Mean Variabel Pelatihan : 4,57												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Keterangan :

X2.1 : Upah dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.

X2.2 : Pemberian upah dan gaji dari perusahaan selalu tepat waktu.

X2.3 : Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

X2.4 : Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.

X2.5 : Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan.

X2.6 : Kantor sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kompensasi memperoleh mean sebesar 4,57 dikategorikan baik, artinya semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas para Pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba menyatakan sudah baik dalam mempersepsikan kompensasi dalam bentuk terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan hubungan sosial, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2. Kinerja Pegawai

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut:

Tabel 5.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Kuantitas	Y.1	16	41,0	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	4,38
	Y.2	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	0	0	4,46
Kualitas	Y.3	23	59,0	16	41,0	0	0	0	0	0	0	4,59
	Y.4	16	41,0	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	4,38
Ketepatan Waktu	Y.5	19	48,7	16	41,0	4	10,3	0	0	0	0	4,38
	Y.6	18	46,2	18	46,2	2	5,1	1	2,6	0	0	4,36
Mean Variabel Kinerja Pegawai: 4,42												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Keterangan :

- Y.1: Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan.
- Y.2: Saya selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor.
- Y.3: Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada.
- Y.4 : Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya.
- Y.5: Pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu.
- Y.6: Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kinerja Pegawai memperoleh rata-rata sebesar 4,42 dikategorikan baik, artinya kinerja yang dimiliki oleh Pegawai mempunyai dampak yang positif bagi instansi khususnya pada BAPPEDA Kabupaten Buluumba Provinsi Sulawesi Selatan, yang dilihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, menurut

Priyatno (2012) bahwa batas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 23. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Atas pelatihan, kompensasi, dan kinerja pegawai

No.	Variabel	Kode Indikator	<i>Corrected item Total corelation</i>	R Standar	Ket.
1.	Pelatihan	X1.1	0,754	0,30	Valid
		X1.2	0,645	0,30	Valid
		X1.3	0,529	0,30	Valid
		X1.4	0,602	0,30	Valid
		X1.5	0,613	0,30	Valid
		X1.6	0,576	0,30	Valid
2	Kompensasi	X2.1	0,585	0,30	Valid
		X2.2	0,687	0,30	Valid
		X2.3	0,649	0,30	Valid
		X2.4	0,619	0,30	Valid
		X2.5	0,813	0,30	Valid
		X2.6	0,814	0,30	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y.1	0,685	0,30	Valid
		Y.2	0,568	0,30	Valid
		Y.3	0,602	0,30	Valid
		Y.4	0,603	0,30	Valid
		Y.5	0,850	0,30	Valid
		Y.6	0,724	0,30	Valid

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *corrected item total corelation* yang lebih besar dari R standar. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator variabel penelitian yang konsisten dalam pengukuran. Sehingga suatu konstruk atau variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini.

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Atas Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai R	Ket.
			Standar	
1	Pelatihan	0,672	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,785	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi sudah reliabel. Sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* yang di atas 0,60. Dan untuk variabel kinerja pegawai juga memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil dari olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 23 dapat dirangkum melalui data sebagai berikut :

Tabel 5.11 Hasil Perhitungan Regresi

Item	Koefisien Regresi	T _{Hitung}	Signifikan
(Constan)	0,127		
Pelatihan	0,478	2,678	0,011
Kompensasi	0,494	2,755	0.009
Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 %			
F Hitung = 38,252			
R = 0,825			
R² = 0,680			

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial kedua variabel terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,127 + 0,478X_1 + 0,494X_2$$

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan interpretasi koefisien regresi bahwa nilai konstanta adalah 0,127, koefisien pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,478 dan koefisien pengaruh kompensasi (X2) terhadap minat beli (Y) adalah 0,494. Sedangkan nilai $r = 0,825$ yang diartikan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai karena nilai r mendekati 1. Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,680 yang diartikan bahwa sebesar 68% variasi dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian tabel berikut :

Tabel 5.12 Uji Signifikan (uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,127	3,032		0,042	0,967
Pelatihan	0,478	0,178	0,428	2,678	0,011
Kompensasi	0,494	0,179	0,440	2,755	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Uji hipotesis 1

Berdasarkan tabel 5.12 di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh bauran pemasaran terhadap minat beli sebesar 0,478 dengan nilai $p = 0,011 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,678 > 2,02269$). Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan pada BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, maka kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba akan semakin meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba” diterima.

Uji hipotesis 2

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,494 dengan nilai $p = 0,009 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,755 > 2,02269$). Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang dilakukan pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, maka kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba akan semakin meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba” diterima.

Uji hipotesis 3

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai Beta (*Standardized Coefficients*) yang paling besar adalah variabel kompensasi = 0,440. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA adalah kompensasi, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “ Diduga kompensasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai “ diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.4 diketahui bahwa pelatihan yang ada pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba berkategori sangat baik dengan nilai mean variabel 4,49 dan dengan indikator : instruktur, peserta dan materi. Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program spss 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,478 dengan nilai $p = 0,011 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar 2,678 dengan signifikansi sebesar 0,011 dan t_{tabel} sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, maka kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Leonardo William Goni, Adolfini, Jacky Sumarauw pada tahun 2015 yang menemukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Jojor L. Sihotang pada tahun 2014.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.5 diketahui bahwa kompensasi yang ada pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba berkategori baik dengan nilai mean variabel sebesar 4,57 dan dengan indikator : upah dan gaji, intensif dan tunjangan.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,494 dengan nilai $p = 0,009 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar 2,755 dengan signifikansi sebesar 0,009 dan t_{tabel} sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi, maka kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Angrian permana pada tahun 2013 yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Hadi Purnomo, Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo, Jaluanto Sunu Pundjul Tyoso pada tahun 2013.

Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai BAPPEDA

Dalam pembahasan ini dapat dikatakan bahwa dari semua variabel penelitian yang ada, terdapat satu variabel yang sangat dominan berpengaruh pada kinerja pegawai BAPPEDA. Hal ini sangatlah penting karena hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, maka diperoleh nilai Beta (*Standardized Coefficient*) yang paling besar adalah variabel kompensasi = 0,440. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, hal ini dapat diartikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang lebih dominan dibanding kompensasi pada kinerja pegawai BAPPEDA.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,678 > 2,02269$), maka Hipotesis diterima.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,755 > 2,02269$), maka hipotesis diterima.
3. Kompensasi lebih dominan dibanding pelatihan pada kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba dengan nilai Beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,494.

Saran

Agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam serta komprehensif, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kepalaKantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba agar selalu memberikan pelatihan kepada pegawai dan memberikan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian melalui wawancara dengan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.AnwarPrabu *Mangkunegara*. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Manajemen (13 thed)*. Edinburgh Gate : Pearson Education Limited.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (http://www.batan.go.id/prod_hukum/extern/PP-46-TAHUN-2011, Diakses tanggal 29 Desember 2017)
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. ANDI. Yogyakarta