

PENDIDIKAN,+PELATIHAN,+DA N+KOMPENSASI+TERHADAP+KI NERJA+PEGAWAI.

by turnitin .com

Submission date: 02-Dec-2023 12:36AM (UTC+1100)

Submission ID: 2244190226

File name: DIDIKAN,_PELATIHAN,_DAN_KOMPENSASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI.docx (136.9K)

Word count: 3856

Character count: 30471

5
**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LAMONGAN**

¹Darianto

²Ardiansyah Ahsanul Hayat

³Rifda Nurilla Damayanti

¹Manajemen STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan

²Manajemen STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan

³Manajemen STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan

E-mail: Abuqarni10@gmail.com

ABSTRACT

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan, pelatihan dan Kompensasi yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan, pelatihan dan Kompensasi dalam instansi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan kesejahteraan pegawai yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh instansi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasilnya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 226,587 > F_{tabel} = 2,81$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t , untuk variabel pendidikan (X_1) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada tabel ($2,333 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada tabel ($2,831 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Untuk variabel kompensasi (X_3) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada tabel ($6,738 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Keywords: Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi-instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Salah satu fungsi

manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola atau memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga dengan organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang menentukan hasil akhir dari proses pembangunan nasional suatu bangsa. Sumber daya manusia yang diharapkan adalah yang beriman, taqwa, mampu menjaga amanat, cerdas dan terampil, memiliki etos kerja yang produktif, berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peduli terhadap lingkungan.

Pada karyawan yang baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu system Pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lamongan pegawai mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orang, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses dan sistematis. Meskipun program orientasi serta latihan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi

melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia (Swastha & Handoko, 2000)

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Pasal 31 Ayat 1 disebutkan bahwa: " Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan". Berdasarkan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya untuk meningkatkan profesionalisme yang mengarah kepada keberhasilan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Nitta Turere, 2013)

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur

berdasarkan pancasila (Soekidja, 2009 : 138).

Menurut (Ningrum et al., 2013) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur. untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. (Handaru & Mardiyati, 2014) pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawainya) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan. lebih cepat, tepat dan efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif.

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut (Nurchayani & Adnyani, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka “.

Menurut (Simanjuntak, 2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Dari sekian pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai sebagai konsekwensi pemerintah karena telah memperkerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakannya pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengertian kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, jika diakaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. (Fallis, 2013)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perijinan Kabupaten Lamongan sebaiknya menyelenggarakan dan mengikutsertakan seluruh pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan

perkembangan perusahaan. Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugas kesehariannya lebih cepat dan tepat. Sedangkan pelatihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan serta pelatihan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Tingkat pendidikan yang tinggi serta didukung dengan keterampilan yang memadai akan membuka kesempatan bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan. Promosi (*promotion*) memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai. Dengan adanya promosi jabatan sumber daya manusia secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan pemerintah mengenai kemampuan serta kecakapan/keterampilan pegawai untuk menjabat suatu jabatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan yang besar bagi pegawai tersebut.

Pengukuran kinerja pelayanan publik sering kali dipertukarkan dengan pengukuran kinerja pemerintah. Hal ini tidaklah terlalu mengherankan karena pada dasarnya

pelayanan publik memang menjadi tanggung jawab pemerintah. Dengan demikian, ukuran kinerja pemerintah dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Demikian juga dengan organisasi swasta, kinerja pelayanan organisasi swasta sering dilihat sebagai kinerja organisasi tersebut karena memang organisasi tersebut menjalankan pelayanan. Sehingga apabila organisasi tersebut menyelenggarakan pelayanan dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut dapat dianggap baik. Dengan demikian kinerja organisasi dan kinerja pelayanan sesuatu organisasi ibarat dua sisi dari satu mata uang yang sama (Fachreza et al., 2018) (Fallis, 2013). Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (Dessler, 2015) Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang penting. Produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2018) adalah "Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipergunakan (input)". Kinerja yang telah diberikan oleh pegawai berupa prestasi kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan atau dengan

kata lain perlu mendapat penilaian. Fhatoni (Fachreza et al., 2018) menjelaskan penilaian prestasi

kerja adalah "Upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Untuk menentukan apakah suatu pekerjaan bisa dikerjakan/diselesaikan dengan baik, maka uraian pekerjaan akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaan".

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, ***"Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lamongan"***

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Variabel Bebas

Pendidikan (X₁)

Pengertian Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Pakpahan, 2014)

Pelatihan (X₂)

Menurut (Handaru & Mardiyati, 2014) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang

mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut (Dessler, 2017) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan pelatihan menurut (Nuraeni, 2014) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Kompensasi (X₃)

Menurut (Nurcahyani & Adnyani, 2016) menyatakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian." yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat Tehnis yang dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang Diklat tehnik ditetapkan oleh instansi.

B. Kajian Variabel Terikat Pengertian Kinerja (Y)

Menjadi pegawai yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja yang tinggi dari para pegawai sebagai sumberdaya manusia yang berfungsi mengolah faktor produksi, yang lain sangat diperlukan,

agar organisasi atau instansi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan global.

Menurut (Sofyan, 2013) kinerja berasal dari kata *performence*, adapula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut (Lina, 2014) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Prilaku merupakan prilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran ndalam perusahaan.

C. Hubungan Kajian Variabel

Bebas dengan Terikat

1. Hubungan Pendidikan (X₁) dengan Kinerja (Y)

(Hasanah et al., 2010) Bernandian pendidikan adalah "Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya".

Selain itu ada beberapa indikator yang menjadi tujuan pendidikan (Supihati, 2014) diantaranya : a. Orientasi kerja., b. Keterampilan pekerjaan. c.Keterampilan-keterampilan manusia.. d. Keterampilan manajemen..e. Pendidikan umum.

Hasil penelitian oleh (Nitta Turere, 2013) Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasay,

dengan metode statistic menunjukkan bahwa ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan H1 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Hubungan Pelatihan (X₂) dengan Kinerja (Y)

Sedangkan Handoko (2008:104), mendefinisikan Pelatihan (training), adalah Dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang". Dilain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, departemen personalia dan penyedia langsung.

Pelatihan menurut (Fachrudin, 2011) adalah : "Sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara

3. Hubungan Kompensasi (X₃) dengan Kinerja (Y)

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, pada umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup

Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasay

kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan biasanya merupakan tanggung jawab Pelatihan Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam pedoman bagi peneliti untuk penelitian skripsi selanjutnya sebagaimana dilakukan oleh (Ningrum et al., 2013) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Petrocina East Java), menyatakan bahwa ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Petrocina East Java).

H2 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

terus menerus. Karena organisasi harus berkembang, untuk mengantisipasi perubahan di luar

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam pedoman bagi peneliti untuk penelitian skripsi selanjutnya s

memadai menurut pandangan organisasi, belum tentu dirasakan cukup oleh pegawai yang bersangkutan. Pengaruh kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas pegawai banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagai besar disebabkan karena masalah upah.

Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai, di samping dapat pula membuat pegawai frustrasi. Bagi pegawai yang memang memiliki keterampilan dan dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi bagi pegawai. (Sudibya & Utama, 2013)

Apabila dikaitkan dengan teori pengharapan (*motivation expectation theory*), maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi pegawai, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang pegawai akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila pegawai merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari organisasi seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan pegawai. Jadi, dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu:

1. hubungan antara usaha dengan prestasi,
2. hubungan prestasi dengan penghargaan organisasi, dan
3. hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan pegawai.

Apabila penghargaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan pengharapan

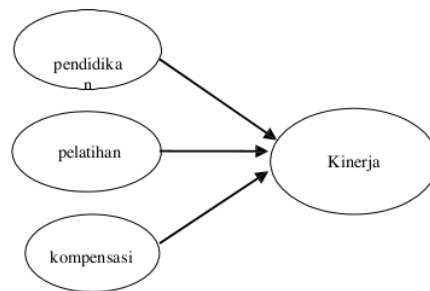
dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapatkan penghargaan sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins, kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (*Existence Relatedness and Growth theory*) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilan dan memelihara keterampilan. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. (Sudibya & Utama, 2013)

Dikaitkan dengan teori kebutuhan untuk berprestasi, memberikan kompensasi berdasarkan keterampilan sudah sesuai, sebab system pembayaran kompensasi ini akan mendorong pegawai

untuk bekerja lebih efisien, mau mempelajari keterampilan yang baru atau bersaha meningkatkan keterampilannya, sehingga siap menghadapi tantangan baru. Hal ini cukup jelas, sebab mempelajari keterampilan baru merupakan tantangan tersendiri bagiseseorang yang ingin maju. Apa bila tantangan ini dapat dilampaui, maka akan

timbul rasa bangga bagi yang bersangkutan, kebanggaan bukan hanya prestasi yang meningkat, namun karena penghargaan yang diterima juga meningkat dan memuaskan bagi dirinya. (Suwati, 2013)

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap *kinerja*



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lamongan 48 pegawai. Sample Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah data seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu,

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan Metode survei dengan maksud menjajagi, mengumpulkan, menggambarkan dan menerangkan aspek-aspek yang dievaluasi. Kegiatan menjajagi, mengumpulkan dan menggambarkan data, berguna mengungkap situasi atau peristiwa dari akumulasi informasi yang deskriptif. Metode survei dapat menjadi bagian dari metode deskriptif dan digunakan dalam evaluasi dengan mengumpulkan data dari sampel dengan menggunakan instrumen pengumpulan data, yaitu angket dan wawancara sehingga hasil pengolahan data dapat mewakili populasi yang relatif besar jumlahnya (Sudjana, 2005)((Sudjana, n.d.)).

Metode Analisis

Teknik analisis atau alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Alat ini digunakan untuk menguji kausalitas hubungan dimana satu atau lebih variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sebelum dilakukan pengujian secara statistik, terlebih dahulu dilakukan analisis

kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas data serta dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai syarat dalam melakukan analisis regresi linier berganda, yang meliputi uji autokorelasi, multikolinieritas, dan hetroskedastisitas.

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$K = a + b_1KS + b_2P + b_3K + e$$

Dimana:

K = Kinerja

a = konstanta

b_i = koefisien regresi ($i=1,2,3$)

PD = Pendidikan

P = Pelatihan

K = Kompensasi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* diperoleh semua instrumen dalam variabel *knowledge sharing*, pengalaman, tekanan ketaatan dan *judgment audit* adalah valid, karena nilai probabilitas koefisien korelasi dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai lebih kecil 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan variabel penelitian yang digunakan, memperlihatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian tersebut yaitu variabel *knowledge sharing*, pengalaman, dan tekanan ketaatan dan *audit judgment* dapat diandalkan (*reliabel*) untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel dengan signifikan (Sig. < 0,05) yaitu dikatakan signifikan jika signifikansi variabel penelitian lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0.05). Untuk mengetahui

apakah *knowledge sharing*, pengalaman, dan tekanan ketaatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *audit judgment*, maka alat uji yang digunakan adalah uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut

No	Variabel	T hitung
1	Pendidikan	2,333
2	Pelatihan	2,831
3	Kompensasi	6,735

Sumber : data primer diolah

Pembahasan

Berikut ini akan dibahas hubungan atau pengaruh pengaruh *Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi terhadap kinerja pelayanan terpadu satu pintu kabupaten lamongan* sebagai berikut :

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Dari hasil uji t untuk variabel Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,333 dan t_{tabel} sebesar 2,013. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,333 > 2,013$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Dari hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,831 dan t_{tabel} sebesar 2,013. Dari data tersebut di dapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,831 > 2,013$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 6,735 dan t_{tabel} sebesar 2,013. Dari data tersebut di dapat nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,735 > 2,013$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembuktian dalam penelitian ini secara empiris dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengalaman, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan, pelatihan dan kompesasi yang diberikan akan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu kabupaten lamongan.

Saran

Beberapa saran yang diajukan sebagai pertimbangan dan evaluasi serta masukan bagi beberapa pihak disampaikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi oleh stakeholder dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah beberapa variable yang terkait dengan kinerja pegawai dan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.*
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan.*
<https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

- dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fachrudin, K. A. (2011). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, dan Agency Cost Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*.
<https://doi.org/10.9744/jak.13.1.37-46>
- Fallis, A. . (2013). Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Handaru, A., & Mardiyati, U. (2014). *Jurnal Dinamika Manajemen. JDM*.
- Hasanah, D. S., Fattah, N., & Prihatin, E. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SE Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Nitta Turere, V. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan.... *Emba*.
- Nuraeni, I. (2014). Manajemen Pelatihan. *Public Health*.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *FE UI*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2013). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*.
- Sudjana. (n.d.). *Metode Statistika*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana. (2005). sudjana. In *Metoda statistika*.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Swastha, B., & Handoko, T. H. (2000). Manajemen pemasaran: Analisa perilaku konsumen. *BPFE*,

Yogyakarta.

PENDIDIKAN,+PELATIHAN,+DAN+KOMPENSASI+TERHADAP+...

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.ahmaddahlan.ac.id

Internet Source

11%

2

Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah

Student Paper

1%

3

Submitted to Sogang University

Student Paper

1%

4

Submitted to Universitas Islam Lamongan

Student Paper

1%

5

www.stiekhad.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PENDIDIKAN,+PELATIHAN,+DAN+KOMPENSASI+TERHADAP+K]

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
