

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Riski Abpianur^{1*}, Azhar Latief²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak email: rabpianur10@gmail.com

Diterima: 18/07/21

Revisi: 26/01/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Metodologi: Pengumpulan data adalah alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui *link google form*. Dalam menganalisis data, penelitian yang dilakukan ini memakai regresi linear berganda berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 23.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung pelatihan yaitu 7,119 lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung kompensasi yaitu 6,968 lebih besar dari pada t-tabel yaitu 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Pelatihan merupakan variabel dominan, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai Beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,483.

Manfaat: Untuk mengetahui apakah kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sudah sesuai yang diharapkan oleh pegawainya mengenai pelatihan dan kompensasi.

Abstract

Purpose of study: This study aimed to find out the influence of work training and compensation toward the employees' performance of Forestry Service in East Kalimantan Province.

Methodology: Data collection is a tool that is a questionnaire that is distributed via a google form link. In analyzing the data, this research used multiple linear regression based on the output of the SPSS version 23 application.

Results: The result of the study partially showed that the training significantly influenced the performance with the value of t-count = 7,119 higher than the t-table = 1,658, with the value of significance = 0,00. Partially, the compensation significantly influenced the performance with the compensation t-count = 6,968 higher than the t-table = 1,695 with the value of significant = 0,00. The training was the dominant variable. It influenced the employees' performance of Forestry Service in East Kalimantan Province with the value of Beta (*Standardized Coefficient*) = 0,483.

Applications: To find out whether the performance of the East Kalimantan Province Forestry Service has met the expectations of its employees regarding training and compensation.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Pelatihan

1. PENDAHULUAN

Suatu bangsa yang unggul mempunyai sumber daya manusia yang tangguh dan bisa berpeluang untuk mencapai suatu keberhasilan serta menemukan pandangan baik atau positif dari bangsa lainnya. Sumber daya manusia ialah kekayaan yang memiliki pengaruh esensial atau suatu kapitalisme dominan yang nantinya jadi faktor esensial yang menunjukansuatu kesuksesan suatu kawasan maupun suatu institusi. Pegawai mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan kompeten melalui eskalasi kualitas tenaga kerja atau pegawai sehingga pencapaian kinerja mengalami progres yang positif berdasarkan klasifikasi parameter kerja. Berdasarkan paparan diatas Menurut Mutholib (2019) kinerja merupakan pencapaian kesuksesan setiap tenaga kerja dalam jangka waktu yang ditetapkan dalam mengemban kewajiban dikomparasikan dengan beragam peluang seperti tolak ukur hasil kerja dan parameter yang sebelumnya sudah ditetapkan dan sudah mencapai mufakat seluruh manajemen organisasi.

Hal penting dalam menaikkan daya produksi pegawai merupakan bagian dari kinerja. Pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi merupakan elemen-elemen yang menimbulkan pertumbuhan kinerja yang baik. Menurut Safitri (2013) menjelaskan pelatihan merupakan peningkatan keahlian, kapabilitas, dan perilaku pegawai yang dibutuhkan badan usaha dalam menggapai harapannya dengan catatan setiap pegawai wajib mematuhi peraturan kerja yang dibuat oleh badan usaha itu sendiri, sehingga dapat membenahi kinerjanya yang nantinya diimplementasikan pada dunia kerja mereka.

Selain pelatihan, kompensasi umumnya selalu dijadikan motif untuk pegawai buat bekerja. Menurut Bolung, *et al.* (2018) kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang berupa dana, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pegawai selaku bayaran yang telah melakukan suatu pekerjaan.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sudah memberikan kesempatan bagi pegawainya dalam mengembangkan karier guna meningkatkan kinerja pada suatu instansi, pengembangan yang dilakukan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan pelatihan dapat mengembangkan mutu dari pegawainya. Pelatihan amat dibutuhkan demi meningkatkan kapasitas pegawai untuk mensukseskan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dan menjadi bagian aspek relevan dalam rivalitas Dinas di Kalimantan timur, kemajuan situasi dan IPTEK yang mengalami kemajuan yang pesat mesti disesuaikan melalui usaha pembangunan pegawai atau tenaga kerja. Selain itu juga dengan adanya kompensasi yang diberikan instansi dapat mendatangkan hasil yang bagus atau produktif dari profesi yang dijalankan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur berkaitan dengan aspek pekerjaan tenaga kerja sehingga terdapat ketidaksamaan terhadap kompensasi yang diperoleh.

1.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, *et al.* (2014) meneliti tentang *impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of pakistan)*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *compensation*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Dibuktikan dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki positif yang lemah atau sedang hubungan satu sama lain. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak signifikan dan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nassazi (2013) menguji tentang *effects of training on employee performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *training*. Hasil penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dari pengumpulan data diadopsi menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 pertanyaan yang didistribusikan kepada 120 responden. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kadir, *et al.* (2019) menguji tentang *the effect of compensation and benefits towards employee performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *compensation*. Hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja tingkat dosen berada pada tingkat menengah dan tinggi. Selain itu, ada korelasi positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dan manfaat juga memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anthonia, *et al.* (2019) menguji tentang *compensation management and employee performance in nigeria*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*, sedangkan variabel independennya yaitu *compensation*. Instrumen ini diuji coba pada sampel perwakilan dari 20 karyawan yang dipilih secara acak Negara Bagian Anambra. Hasil penelitian ditemukan bahwa manajemen kompensasi memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Jean, *et al.* (2017) menguji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mombasa Cement Limited. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu kompensasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tunjangan ketenagakerjaan seperti tunjangan, insentif, dan bonus memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi riset ini akan dilaksanakan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur yang beralamatkan di Jalan Kusuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Samarinda, Kalimantan Timur.

2.2 Jenis Penelitian

Dalam riset ini penelaah memakai klasifikasi data kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) data kuantitatif adalah keterangan terstruktur yang ditunjukkan melalui bilangan, poin, atau angka yang diklasifikasikan ke dalam data yang dapat diukur dengan serentak.

2.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 pegawai PNS Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Sugiyono (2013) memaparkan bahwa populasi ialah determinasi peneliti terkait subjek maupun objek secara totalitas yang memiliki mutu dan idiosinkrasi yang dipilih untuk dipahami dan selanjutnya disimpulkan.

Sampel ialah elemen dari populasi yang mempunyai kuantitas dan idiosinkrasi yang ditentukan. Teknik yang peneliti ambil pada riset ini ialah *Simple Random Sampling* yang berarti teknik pengumpulan sampel yang membagikan peluang serupa pada populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini juga dihimpun dengan sembarang yang tidak mengamati derajat yang terkandung pada populasi.

Penentuan sampel menurut Sugiyono (2012), dapat dihitung memakai rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \tag{1}$$

Dimana:

n = Sampel yang dibutuhkan

N = Populasi yang diketahui

E = Tingkat kesalahan Sampel (*Sampling error*), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05).

Populasi yang ada pada riset ini sebanyak 151 orang dan taraf kesalahan dasar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang dipakai pada riset ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151(0,05)^2}$$

$$n = \frac{151}{1 + 151(0,0025)}$$

$$n = 110 \text{ orang}$$

Berdasarkan pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 151 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalahan (*sampling error*) adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 110 orang yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4 Definisi Operasional

Pemaparan dari setiap variabel yang dipakai dalam riset terhadap parameter-parameter yang mengkonstruksinya adalah arti dari operasional variabel dalam riset ini. Berikut ini parameter-parameter yang ada pada riset ini, meliputi:

Variabel independen menurut Sugiyono (2016) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas merupakan fenomena-fenomena pada riset yang tidak terikat dan tidak terpaud dengan hal lainnya. Pada riset ini yang termuat ke dalam variabel tidak terikat adalah *training*/pelatihan (X1) dan kompensasi (X2). Pelatihan kerja adalah Suatu sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi, guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Safitri, 2013). Dengan indikator Instruktur, Peserta dan Materi (Mangkunegara, 2011). Sedangkan kompensasi Seluruh pendapatan yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan selaku imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Bolung, et al. 2018). Dengan indikator Upah dan Gaji, Intensif, Tunjangan (Hasibuan, 2012).
2. Variabel independen merupakan fenomena-fenomena yang posisinya berhubungan dengan hal yang mengakibatkan. Namun, dalam riset ini variabel independen yaitu kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah Hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode

waktu tertentu (Putra, *et al.* 2012). Dengan indikator kualitas, kehandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006).

2.5 Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang berupa angka dan dapat diolah dengan menggunakan perhitungan statistik. Sumber data dari penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/ angket. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan penelitian lapangan.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memakai teknik *kuesioner* untuk menghimpun data pada riset ini. Angket adalah pertanyaan secara non verbal. Pada riset ini akan dibagikan angket atau *kuesioner* yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Opsi jawaban dikemas saat melakukan diseminasi *kuesioner*. *Skala Likert* dipakai dalam penetapan skor.

2.7 Teknik Analisis Data

Alat analisis data menggunakan IBM SPSS 23. Dalam menganalisis data memakai uji asumsi klasik dengan rincian: (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Normalitas, (4) Uji Multikolinieritas, (5) Uji Heteroskedastisitas dan pengujian hipotesis meliputi; (1) Uji-t, (2) Uji-F, (3) *R-square*, dan memakai persamaan teknik analisis data regresi linear berganda, dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e \quad (5)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

e = Error

2.8 Hipotesis

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

H3: Diduga bahwa kompensasi adalah variabel dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Deskripsi Responden

Suatu cara menggambarkan para responden berlandaskan *gender*, umur, edukasi ialah definisi dari deskripsi responden. Dalam melakukan riset ini, responden atau informan ditentukan berjumlah 110 orang, yang mana melalui *google form* yang dipakai dalam menyebarkan 110 kuesioner dan seluruhnya sudah didata dan bisa dilakukan tindak lebih lanjut terhadap data tersebut. Maka dari itu, kemudian ditampilkan uraian personalitas responden, meliputi:

Tabel 1 Data Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-Laki	80	72,7 %
	b. Perempuan	30	27,3 %
2	Usia:		
	a. <27 tahun	32	29,1 %
	b. 28-36 tahun	39	35,5 %
	c. 37-44 tahun	29	26,4 %
	d. >45 tahun	10	9,4 %
3	Pendidikan terakhir:		
	a. SMP	1	0,9 %
	b. SMA	26	23,6 %
	c. Diploma	12	10,9 %
	d. Sarjana (S1)	64	58,2 %
	e. Magister (S2)	7	6,4%

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diberikan kepada 110 responden Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan	Q1	0,842	0,187	Valid
	Q2	0,820		Valid
	Q3	0,825		Valid
	Q4	0,857		Valid
	Q5	0,831		Valid
	Q6	0,805		Valid
Kompensasi	Q1	0,865	0,187	Valid
	Q2	0,817		Valid
	Q3	0,843		Valid
Kinerja Pegawai	Q1	0,898	0,187	Valid
	Q2	0,833		Valid
	Q3	0,808		Valid
	Q4	0,807		Valid

Pada tabel 2 menunjukkan variabel pada riset ini dengan menyajikan data pertanyaan secara keseluruhan dan memiliki hubungan melebihi t-tabel. Bisa diartikan bahwa data pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Berhubungan dengan berbagai tolak ukur variabel riset yang perhitungannya tetap atau tidak berubah. Dengan demikian apabila skor *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dikategorikan reliabel, berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,909	Reliabel
Kompensasi	0,794	Reliabel
Kinerja	0,855	Reliabel

Dapat dijelaskan pada tabel tersebut variabel pelatihan dan kompensasi dinyatakan reliabel dengan skor *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,60.

3.3 Uji Normalitas

Dalam riset ini, uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau melebihi 0,05 digunakan dalam Uji Normalitas. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardize residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Dari hasil pengujian pada tabel 4 menunjukkan dalam model regresi di atas 0,05 bisa disajikan melalui percobaan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Oleh karena itu rumus dalam riset ini dikatakan normal.

3.4 Uji Multikolinearitas

Metode enter yang artinya dapat diperhatikan pada Tolerance atau Variance Inflation Faktor (VIF) yang dipakai melalui percobaan multikolinearitas. Berikut tabelnya:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,368	2,719	Tidak terjadi Multikolineritas
Kompensasi	0,368	2,719	Tidak terjadi Multikolineritas

Berdasarkan pada tabel 5 memperlihatkan model ini tidak ada pada multikolinearitas disebabkan oleh poin VIF ada di antara 1-10, capaian tolerance berada di atas 0,1 atau hampir mencapai 1 dan di bawah 0,10.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Spearman Rho memakai SPSS Series 23 pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Pelatihan	0,630	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,395	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Hasil yang disajikan dalam tabel 6 bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05 dibuktikan oleh seluruh variabel bebas, sehingga bisa dikatakan bahwa tidak dijumpai problem heteroskedastisitas pada seluruh variabel bebas pada riset ini.

3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Sebuah riset dalam menemukan standar suatu variabel pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat melalui analisis regresi, maka dipakai persamaan regresi berganda yang memakai aplikasi SPSS versi 23. Berikut tabel perhitungannya:

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.679		3.250	.002
	X1 Pelatihan	.314	.044	.483	7.119	.000
	X2 Kompensasi	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 diatas, model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,207 + 0,314 X_1 + 0,558 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 2,207 dengan arah koefisien positif menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi pelatihan, diperoleh sebesar 0.314 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan membawa manfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi kompensasi, diperoleh sebesar 0,558 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui tingkat efek variabel bebas dan variabel terikat dapat diuji dengan memakai Uji F dan menghasilkan tingkat signifikansi 0,05. H1 tidak diterima jika $P < 0,05$, dan dapat diterima jika $P > 0,05$. Berikut data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.905	2	332.953	242.108	.000 ^b
	Residual	147.149	107	1.375		
	Total	813.055	109			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X

Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa persamaan 1 memperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu sebesar $242,108 > 3,08$ dan nilai signifikansi = $0,00 < \alpha = 0,05$.

2. Uji T

Masing-masing variabel bisa diketahui keterkaitan yang signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang ditelaah pada nilai signifikansi 0,05 dapat dilakukan melalui Uji T. H1 diterima jika $P < 0,05$, dan tidak diterima jika $P > 0,05$. Berikut tabelnya:

Tabel 9 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.679		3.250	.002
	X	.314	.044	.483	7.119	.000
	X2	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 9 dari pengoperasian SPSS, ditemukan capaian uji t untuk variabel pelatihan diketahui nilai thitung (7,119) > tabel (1,658) atau bisa diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Dapat diartikan bahwa H1 diterima dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel 9 dari hasil operasi SPSS, ditemukan hasil uji t untuk variabel kompensasi diketahui nilai thitung (6,968) > tabel (1,658) atau bisa diketahui dari nilai signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Dapat dikatakan H2 bisa diterima yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Data nilai beta yang mencapai nilai tertinggi adalah pelatihan = 0,483. Sehingga dapat dikatakan pelatihan memiliki pengaruh lebih besar daripada kompensasi pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah pelatihan.

3. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung ada ataupun tidaknya afiliasi linear antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat memakai analisis koefisien determinasi yang mempunyai untuk meyakinkan terdapat pengaruh dengan memakai software SPSS versi 23, diperoleh hasil analisis korelasi Pearson sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.816	1.173

a. Predictors: (Constant), X2, X
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS output dari pengolahan data menggunakan program tersebut dapat diketahui keterkaitan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara simultan memiliki nilai sebesar 0,819 bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui sebesar 81,9%, ini bermakna bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi sebesar 81,9% sedangkan selebihnya 18,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3.8 PEMBAHASAN

Setelah dilakukan percobaan atau telaah maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Uji klasik, uji instrumen, dan uji hipotesis merupakan pokok uraian pada riset ini yang dikerjakan melalui analisis regresi linear berganda, dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil riset dengan perhitungan sebesar 0,314 dengan skor $p = 0,00 < 0,05$ menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Diperkuat oleh capaian uji t yaitu skor t hitung 7,119 dengan signifikansi sebesar 0,00 dan t tabel 1,658 nilai signifikansi ditetapkan 0,05 atau 5%. Dapat diartikan bahwa apabila pelatihan dilakukan secara optimal maka kinerja pegawai juga akan semakin mengalami progres yang baik.

Capaian riset ini juga diperkuat oleh capaian riset sebelumnya yaitu Nassazi (2013) yang menunjukkan variabel pelatihan sangat berpengaruh dengan besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga berdampak pada capaian riset dari Rizki (2018).

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil riset menunjukkan variabel Imbalan atau kompensasi memiliki pengaruh lebih kecil terhadap kinerja pegawai dengan skor 0,558 dengan nilai $p = 0,00$ kurang dari 0,05 daripada variabel *training* atau pelatihan yang dicapai melalui

perhitungan aplikasi SPSS. Hal itu diperkuat hasil uji t sebesar 6,968 dengan signifikansi 0,00 dan t tabel 1,658 dengan taraf signifikansi 0,05 atau sama dengan 5%.

Capaian riset ini diperkuat oleh riset sebelumnya Arifudin (2019) yang memaparkan kompensasi memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja dan berdampak dengan capaian riset dari (Ramzan, *et al.* 2014).

3. Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Terdapat 1 variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi spss diperoleh skor Beta yang tertinggi yaitu variabel pelatihan = 0,483. Ini berarti pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, sehingga apabila pelatihan yang dilakukan lebih optimal maka kinerja akan mengalami progres yang baik pula.

Hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur daripada imbalan atau kompensasi.

4. KESIMPULAN

Riset ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Regresi linier berganda dipakai dalam menganalisis data ini dengan tujuan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Hipotesis yang diajukan ada tiga, terdapat dua hipotesis yang diterima dan satu hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil riset diperoleh kesimpulan antara lain:

- a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi pelatihan yang didapatkan sejumlah 0.314 dengan arah koefisien positif dan diperlihatkan dengan nilai t-hitung melebihi t-tabel ($7,119 > 1,658$) maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika pelatihan yang dihadihkan baik maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi kompensasi yang diperoleh sebesar 0.558 dengan arah koefisien positif dan dibuktikan dengan nilai t-hitung melebihi t-tabel ($6,968 > 1,658$), maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika kompensasi yang dihadihkan bagus maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
- c. Pelatihan kerja lebih dominan dibanding kompensasi pada kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai Beta (Standardized Coefficient) sebesar 0,483.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pembuat naskah mengapresiasi sedalam dalamnya dan banyak berterima kasih atas ilmu dan semua hal baik yang telah diberikan selama ini serta telah menyampaikan support dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa serta publikasi.

REFERENSI

- Anthonia, N. O., Okeke, M. N. and Ikechukwu, I. A. (2019) 'Compensation Management and Employee Performance in Nigeria', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), pp. 384–398. doi: 10.6007/ijarbss/v9-i2/5552.
- Arifudin, O. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), pp. 184–190. doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S. and Lumintang, G. G. (2018) 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. doi: 10.35794/emba.v6i3.20666.
- Dana Cahya Putra, Drs. Moch. Mustam, MS., Dra. Tri Yuniningsih, M. S. J. (2012) 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang', *Foreign Affairs*, 91(5), pp. 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jean, K. N., Ngu, T. K. and Robert, A. (2017) 'Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited', *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3), pp. 25–42.

- Kadir, A. *et al.* (2019) 'The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance'. doi: 10.4108/eai.30-7-2019.2287551.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan.PT.Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutholib, M. (2019) 'Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja', *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), pp. 222–236. doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- Nassazi, A. (2013) 'Effects of training on Employee performance. Evidence from Uganda', *Brain and Nerve*.
- Ramzan, M. *et al.* (2014) 'Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences', 5(2), pp. 302–309.
- Rizki, E. N. (2018) 'Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', 1(2), pp. 52–60.
- Safitri, E. (2013) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(Nomor 4 Juli), pp. 1044–1054.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.