

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

THE INFLUENCE OF WORK TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MAKASSAR CITY EDUCATION DEPARTMENT

Uhud Darmawan Natsir¹, HS Andini, Anwar Ramli³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

Email: uhud.darmawan@unm.ac.id¹, virmac.andini@gmail.com², anwar288347@yahoo.com³

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and compensation on the performance of Makassar City Education Office employees. The subjects in this study were 94 employees working at the Makassar City Education Office. This research is included in quantitative research and quantitative analysis to test the research hypothesis using the IBM SPSS version 25 software. The results of this study indicate that job training and compensation have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the *t*-value of -2.984 where $t < t\text{-table}$ (1.66177) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the study show that job training and compensation have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated *F* value of $25.204 > 3.10$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Training, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Makassar sejumlah 94 orang. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif serta analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar -2,984 dimana $t < t\text{ tabel}$ (1,66177) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F* hitung sebesar $25,204 > 3,10$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan

organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau instansi pemerintah. Untuk mencapai hal tersebut, dalam pemerintahan dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola sumber daya manusia supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pegertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia kerja. Pelatihan biasanya dilengkapi dengan program pendidikan yang disesuaikan dengan persyaratan posisi, diberikan dalam jangka waktu yang agak singkat, untuk melengkapi Aparatur Pemerintah dengan kemampuan kerja (Arianty et al, 2016:120).

Tujuan Pelatihan Kerja

Memperluas keahlian, Mempertajam kompetensi pegawai, Menambah kapabilitas Menambah sikap sadar, Menambah kepatuhan, Menambah keyakinan diri, Sikap peduli organisasi, Keinginan untuk bekerja, Menaikkan kesetiaan, Memahami kawasan atau area kerja, Memahami kebiasaan badan usaha, Menciptakan tim kerja.

Parameter Pelatihan Kerja

Pendapat yang dipaparkan (Rivai, 2014:324) menyatakan parameter Pelatihan (training) meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur Pelatihan (training), sarana dan fasilitas Pelatihan (training) dan peserta Pelatihan (training). Anggota pelatihan Anggota merupakan salah satu komponen keputusan, dengan alasan bahwa program Persiapan adalah tindakan yang diberikan kepada anggota (Perangkat Pemerintah Lingkungan).

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yaitu penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah aparatur Desa Parumpanai di Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling adalah karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 16 orang seluruh karyawan yang berada di kantor Desa Parumpanai. Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati, Instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuisisioner dan observasi. Kuisisioner adalah alat pengumpulan data (instrumen penelitian) yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawabannya (Kurniawan, 2016). Pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk

mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel independen sistem informasi sumber daya manusia (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja aparat Desa Parumpanai.

HASIL PEMBAHASAN

Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar merupakan kantor pemerintahan di Kota Makassar yang terletak di Jalah Perintis Kemerdekaan KM 10. Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 82 Tahun 2016 pada pasal 2 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa: (1) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di bidang pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah; (2) Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 82 Tahun 2016 pada pasal 3, Struktur organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar terdiri dari Kepala Dinas, Sektetariat, Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Bidang Pengembangan Pendidikan, Bidang Manajemen Guru dan Tenaga Kependidikan, Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan, Kelompok Jabatan Fungsional.

Seberapa besar Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dalam upaya menyelesaikan permasalahan ini harus ada suatu yang analisis. Dari hasil analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan masalah. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 94 responden, dimana responden merupakan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Tabel Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
25-35 Tahun	67	71,2%
36-45 Tahun	18	19,2%
>46 Tahun	9	9,6%
TOTAL	94	100%

Berdasarkan data di atas, menjelaskan bahwa jumlah responden yang paling dominan adalah yang berusia 25-35 tahun dengan presentase 71,2%. Urutan selanjutnya adalah responden yang berusia 36-45 tahun dengan persentase 19,2%. Adapun jumlah terkecil adalah responden yang berusia lebih dari 46 tahun dengan persentase 9,6%. Dominannya pegawai yang berusia 25-35 tahun karena usia tersebut merupakan usia produktif.

Tabel Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	68	72,3%
Perempuan	26	27,7%
TOTAL	94	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dengan presentase 72,3% sebanyak 68 orang dibandingkan responden laki-laki dengan presentase 27,7% sebanyak 26 orang.

Tabel Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S1	74	78,7%
S2	14	14,9%
S3	6	6,4%
TOTAL	94	100%

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa yang dominan pendidikan terakhir responden di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar adalah pada jenjang S1 terdapat 74 orang dengan presentase 78,7%. Kemudian pada jenjang S2 terdapat 14 orang dengan presentase 14,9%. Sedangkan pada jenjang S3 terdapat 6 orang atau 6,4%.

Tabel Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1-10 Tahun	62	65,9%
11-20 Tahun	22	23,5%
>21 Tahun	10	10,6%
TOTAL	94	100%

Dengan melihat tabel di atas mengenai lama bekerja yang di peroleh dari responden yang paling dominan adalah responden yang bekerja 1-10 tahun sebanyak 62 orang dengan presentase 65,9%, responden yang bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 23,5% dan responden yang bekerja lebih dari 21 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 10,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari pegawai mampu bertahan lama dalam bekerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kusioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung untuk r-hitung tiap butir dapat dilihat dari nilai (corrected item - total correlation) dengan r-tabel untuk korelasi r product moment dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 94$ dan $\alpha = 0,05$ maka r tabel 0,202 dengan ketentuan hasil r pearson correlation $< r$ -tabel (0,202) maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011:75).

Tabel Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1.1	0,822	0,202	Valid
X.1.2	0,690	0,202	Valid
X.1.3	0,685	0,202	Valid
X.1.4	0,568	0,202	Valid
X.1.5	0,707	0,202	Valid
X.1.6	0,725	0,202	Valid

Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1.1	0,617	0,202	Valid
X.1.2	0,690	0,202	Valid
X.1.3	0,821	0,202	Valid

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,797	0,202	Valid
X.1.2	0,733	0,202	Valid
X.1.3	0,673	0,202	Valid
X.1.4	0,842	0,202	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan kusioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel (n=94) adalah sebesar 0,202 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing kusioner dapat dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha hasil pengujian dari reabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,790	Realibel
Kompensasi	0,518	Realibel
Kinerja Pegawai	0,760	Realibel

Hasil pengujian realibilitas dalam table diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar

dari 0,50 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kusioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kusioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kusioner yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa hasil penelitian Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kota Makassar.
2. Bahwa hasil penelitian penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.
3. Bahwa hasil penelitian Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran bagi beberapa pihak, diantaranya yaitu:

1. Pada variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar juga harus lebih meningkatkan pelatihan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik.
2. Pada Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentu pimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar harus memberikan kompensasi kepada pegawai agar pegawai melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat disebabkan oleh imbalan yang diberikan sesuai kinerjanya sehingga dengan kompensasi kinerja pegawai dapat meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan judul yang sama namun pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anugrah, A. (2020). The Impact Of Training And Compensation Toward Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable At Pt. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 466, Issue 4). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Adiwinata, D., Triadji, B., Kuswanto, D. M., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Formal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang) Program Pascasarjana Magister Manajemen. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- A., S. Nasution, dkk. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*. Vol.2. No.1
- Busthomi, M. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Karya Mandiri Surabaya Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Indasari. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- Karyono., A. Gunawan. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi forge Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol 4 No 2.
- Mukti, M., Adawiyah, R., La, S., & Mashiro, T. (n.d.). Muhi dan Agus Nawan/Pengaruh Leverage dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai. 177-188.
- Mardiana, M. M. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.
- Mas'adah, dkk. Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, Magister Manajemen STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan.
- M. Saleheng., A.S. Soegoto. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Hal 695-708.
- N.S. Andi. (2018). Pengaruh budaya Kerja, Pelatihan Dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten labuhanbatu utara.
- N.P. Andri. (2016). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada upkd pendidikan tk dan sd kecamatan tarokan. Artikel Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- R.A. Agustina, dkk. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Vol. 9. No. 1.

- R.N. Ekhy. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*. Vol 1, No. 1.
- Safriatna, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Vol. 4. No. 3. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, T. A., & Fathah, R. N. (n.d.). (2018). Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Litbang Sukowati*. 2, 89-105.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- William., M Khoiri. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTBank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. *eCo-Buss*. Vol. 5. No.1.