

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

SKRIPSI

**IKA FATMAWATI
NIM 105720487714**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

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

**IKA FATMAWATI
NIM 105720487714**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Tetaplah bergerak maju meski lambat
Karena dalam keadaan tetap bergerak,
Anda menciptakan kemajuan.
Adalah jauh lebih baik bergerak maju sekalipun pelan
Dari pada tidak bergerak sama sekali.**

**Puji Syukur kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayahnya
yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untukku
dalam menyelesaikan skripsi ini.**

**Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda baktiku kepada
Ayahanda dan Ibunda serta saudara-saudaraku tercinta yang
senantiasa menyayangiku dan mendoakan kesuksesanku.. Do'amu...
Pengorbananmu... Nasehatmu... Kasih Sayangmu... menjadi
penyemangat disetiap perjuanganku demi menggapai apa yang telah
kuimpikan.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba.**

Nama Mahasiswa : Ika Fatmawati

No. Stambuk/NIM : 105720487714

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

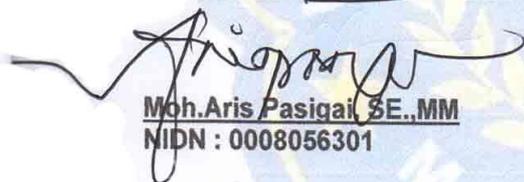
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, September 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

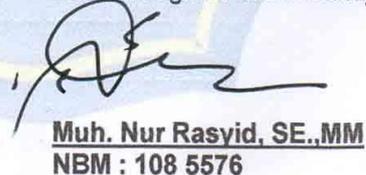

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN : 0008056301


Nasrullah, SE., MM
NIDN : 0914049104

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Iemmail Rasulong, SE., MM
NBM : 903.078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedungiqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

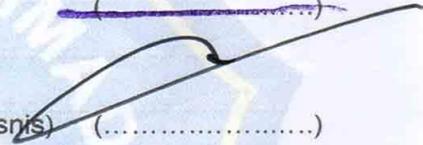
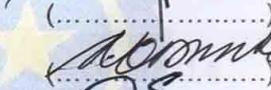
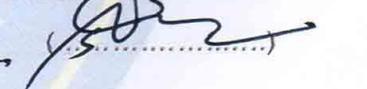
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ika Fatmawati, NIM 105720487714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 Tahun 1439 H/2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H
Makassar, -----
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....) 
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusyidi, SE., M.Si (.....) 
2. DR. Jam'an, SE., M.Si (.....) 
3. Abdul Muttalib, SE., MM (.....) 
4. Muh. Nur R, SE., MM (.....) 

Disahkanoleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Suatu kata telah patah sebelum ditulis, patah bukan tiada asa untuk mewujudkan ataupun memimpikannya, namun ada beda dalam setiap langkah. Perbedaan yang membuat manusia menuju mata angin berlainan untuk kemudian saling bersinggungan.

Akal dan pikiran berubah seiring waktu yang berjalan dan memberikan pencerahan, serta melahirkan sebuah karya sederhana yang merupakan titik awal perjalanan selanjutnya. Sebuah keinginan untuk menyatukan langkah meraih masa depan, mewujudkan cita-cita dan merangkul angan dan menggapai tujuan.

Proses yang panjang dan sangat melelahkan membawa sebuah hikmah dan kemudian mengajarkan untuk bersyukur kepada-Nya. Puji dan syukur penulis panjatkan kepada penguasa langit dan bumi, pemilik segala kesempurnaan, Allah SWT yang maha dahsyat dan tak pernah henti memberikan kemudahan dan melimpahkan kasih-Nya. Demikian juga salam dan shalawat penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membuat umatnya menuju kehidupan yang penuh kecerahan.

Dengan rasa hormat, cinta, kasih sayang, sembah sujud dan teriring doa yang kupersembahkan untuk kedua orang tuaku bapak Demmalaja dan ibu Dahmawati yang telah memberikan segala pengorbanan, nafas kehidupan, jerih payah, kasih sayang yang tulus dalam membesarkanku dengan penuh kesabaran. Pengorbanan begitu mulia dan tulus hingga tidak bisa terbalaskan oleh siapapun.

Dalam proses penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Tak terbayangkan tanpa bantuan mereka, mustahil tugas akhir ini dapat terselesaikan. Maka dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM. Selaku Pembimbing I dan Bapak Nasrullah, SE., MM Selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan saran dan dorongan dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
5. Para Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala jerih payahnya membimbing Penulis selama dibangku perkuliahan.
6. Seluruh Pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta

kesediaan memberikan data-data sebagai bahan untuk penyusunan tugas akhir ini.

7. Kedua orang tuaku, Ayahanda Demmalaja dan Ibunda Dahmawati yang dengan penuh kasih membesarkan dan mendidik penulis dengan pengorbanan yang tak ternilai harganya.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 terkhusus untuk keluarga besar MANAJEMEN 6-14 yang menjadi teman untuk belajar bersama dalam proses perkuliahan.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis doakan semoga Allah SWT memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, olehnya penulis menyadari bahwa apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini sesungguhnya masih jauh dalam kesempurnaan.

Akhir kata, tiada kata yang patut diucapkan selain doa semoga Allah SWT senantiasa melindungi, melimpahkan ridha dan berkah-Nya atas amalan kita.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.
Makassar, Juli 2018

Penulis

ABSTRAK

IKA FATMAWATI 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, kuesioner, dan dokumen. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 39 orang dengan pengambilan sampel secara keseluruhan atau sampel jenuh. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah **deskriptif kuantitatif**, dengan pengujian regresi berganda, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel dan uji T yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 23.

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.

ABSTRACT

IKA FATMAWATI 2018 *The Effect of Training and Compensation on Employee Performance at the Office of Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Bulukumba District, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar, Guided by Supervisor I Moh. Aris Pasigai and Supervisor II Nasrullah.*

This study aims to determine the significant influence of training and compensation on the performance of employees in the office of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Bulukumba District and to determine the dominant variable affecting the performance of employees in the office of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) Bulukumba District.

Data collection techniques in this study are field research, questionnaires, and documents. The population of this study is all employees of the Office of Regional Development Planning Board (BAPPEDA) Bulukumba Regency amounting to 39 people with overall sampling or saturated samples. The type of this study used in this study is quantitative descriptive, with multiple regression testing, by testing the validity and reliability of item statements of each variable and T test that processing is done with SPSS version 23 program.

The test results show that the value of the training thitung is 2,678 bigger than the ttable is 2.02269 with the significance level of 0.011. Therefore, it can be concluded that there is significant influence of training on the performance of the Office of Development Planning Agency (BAPPEDA) of Bulukumba District. And the compensation thitung value is 2,755 greater than the ttable is 2.02269 with a significance level of 0.009. Therefore, it can be concluded that there is significant influence of training on the performance of the Office of Development Planning office (BAPPEDA) of Bulukumba District. Compensation is the dominant variable affecting the performance of the Office of Development Planning Agency (BAPPEDA) Bulukumba with Beta (Standardized Coefficient) of 0.440.

Keywords: *training, compensation, and employee performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Tinjauan Empiris	23
C. KerangkaPikir	26
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Jenis dan Sumber Data	32
G. Teknik Analisis	33
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	35
A. Sejarah Singkat Tempat Penelitian	35
B. Struktur Organisasi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	45
C. Job Description	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Analisis Deskriptif	61
C. Uji Instrumen Data	71
D. Analisis Regresi linear Berganda	73
E. Pengujian Hipotesis	75
F. Pembahasan	77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	29
Tabel 1.3 Usia Responden	58
Tabel 1.4 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 1.5 Tingkat Pendidikan Responden	59
Tabel 1.6 Masa Kerja Responden.....	60
Tabel 1.7 Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden	61
Tabel 1.8 Deskripsi Variabel Pelatihan.....	62
Tabel 1.9 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 1.10 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 1.11 Hasil Uji Validitas Atas Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai	72
Tabel 1.12 Hasil Uji Reliabilitas Atas Pelatihan, Kompenasi dan Kinerja Pegawai	73
Tabel 1.13 Hasil Perhitungan Regresi.....	74
Tabel 1.14 Uji Signifikan	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

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 profesinya dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

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 kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

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.

Lingkungan kerja juga sangat penting karena dengan karyawan mempunyai lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa masalah lingkungan kerja karyawan yang kurang baik dalam instansi, misalnya lingkungan kerja internal. Contohnya kurangnya kompetensi, konsep diri, keterampilan, kepuasan kerja, pengetahuan dan stress karyawan seperti beban kerja yang berlebihan atau tekanan desakan waktu, sedangkan masalah lingkungan kerja eksternal seperti sektor sosial ekonomi, sektor ekonomi dan sektor pemerintah.

Upaya menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan agar dapat motivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi instansi.

Untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Penyempurnaan dan peningkatan serta kualitas Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara perlu dilaksanakan secara terus menerus dan terencana. Instansi-instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, begitu juga dengan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukmba, untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal. Sesuai dengan sasaran

pembangunan yaitu menitik beratkan pembangunan ekonomi seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pembangunan, salah satu unsur sumber daya manusia adalah pegawai negeri.

Untuk mencapai prestasi kerja diperlukan faktor-faktor pendukung yang dapat membantu dalam mencapai suatu prestasi kerja, diantara faktor-faktor tersebut yaitu pelatihan dan kompensasi. Pemberian pelatihan dan kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karena prestasi kerja tidak akan tercapai jika pegawai tidak meningkatkan kemampuan dan keahlian baik secara teknis maupun manajerial, sehingga pegawai dapat lebih mudah melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Peningkatan kemampuan dan keahlian ini diperoleh melalui pelatihan-pelatihan antara lain kursus-kursus seperti kursus komputerisasi dan kursus administrasi keuangan. Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja.

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.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul proposal penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba?
3. Diantara pelatihan dan kompensasi, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta merupakan upaya untuk membandingkan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan prakteknya di dalam organisasi atau instansi.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para manajer untuk mengetahui pentingnya pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain dan dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Sunyoto (2012:137) “pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”.

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”.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:44), istilah pelatihan (*training*) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (*development*) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (*human relation*).

Menurut Handoko dalam Hartatik (2014:88), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan karyawan untuk jangka pendek/situasi yang sekarang.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto (2012:140), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Memperbaiki kinerja

Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Memaksimalkan keahlian para karyawan

Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi

yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Mengurangi waktu belajar

Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.

d. Memecahkan permasalahan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilema yang harus dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.

e. Promosi karyawan

Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan

yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Persepsi setiap orang akan suatu organisasi tentu berbeda-beda baik positif maupun negatif. Di sinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.

g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dalam pelatihan, selain untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, juga bertujuan untuk pengembangan pribadi karyawan.

Menurut Sunarto & Suhedhy Sunyoto (2012:140), beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
2. Meminimalkan waktu belajar karyawan.
3. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
4. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.
5. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
6. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.

Dari teori-teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektifitas dalam

melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat penelitian adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerja sama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

3. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (*skills training*), pelatihan ulang (*re-training*), pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*), pelatihan tim, pelatihan kreatifitas. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.

4. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2012:141), penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari 3 tahap, antara lain:

a. Penentuan kebutuhan pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu

atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat tiga tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:

- 1) *General treatment need*, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.
- 3) *Future human resources needs*, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Desain program pelatihan

Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

c. Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2013:273), terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
2. Merancang keseluruhan program pelatihan.
3. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
4. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
5. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap dalam melakukan program pelatihan merupakan tindakan yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang jelas dan tepat.

Tahap-tahap tersebut meliputi penentuan kebutuhan pelatihan yang berhubungan dengan *general treatment need*, *obsevable performance discrepancies*, dan *future human resources needs*, merancang program pelatihan, membuat materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, melaksanakan program pelatihan serta menilai materi pelatihan yang diberikan.

5. Metode Pelatihan

Menurut Bernadian dan Rusell dalam Sunyoto (2012:142), metode pelatihan terdiri dari dua kategori, yaitu:

a. *Informational Methods*

Informational methods adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan menyampaikan informasi dari pelatih kepada peserta pelatihan yang bersifat langsung atau berorientasikan guru. Cara atau teknik yang digunakan dalam metode ini seperti kuliah, presentasi audiovisual, dan *self directed learning*.

b. *Experiental Methods*

Experiental methods adalah metode mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan dengan komunikasi yang fleksibel, dinamis baik dengan instruktur, sesama peserta maupun memanfaatkan langsung fasilitas yang tersedia baik. Pelatihan ini merupakan metode yang bersifat fasilitatif dan berorientasi peserta. Hal ini dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok, studi kasus dan sebagainya. Para peserta yang turut dalam pelatihan ini dengan menuangkan pemikiran dan pengetahuannya akan berpengaruh pada perilaku masing-masing.

Menurut Dessler (2013:279), terdapat beberapa metode dalam penyampaian pelatihan, antara lain sebagai berikut:

a. *On-the-job training*

On the job training merupakan metode yang digunakan dimana seseorang dilatih untuk mempelajari pekerjaan atau tugas-tugas dalam suatu organisasi dengan terjun langsung melakukannya.

b. Magang

Magang merupakan suatu metode pelatihan yang terstruktur dengan proses kombinasi antara pelajaran yang didapat sekolah dan praktek langsung di lingkungan kerja.

c. Belajar secara informal

Belajar secara informal merupakan suatu teknik pembelajaran yang tanpa disusun atau tidak terstruktur tetapi melalui diskusi langsung dengan rekan kerja dengan memanfaatkan perangkat atau peralatan yang seadanya.

d. *Job instruction training*

Job instruction training merupakan suatu teknik pelatihan dengan mengurutkan setiap tugas pekerjaan dan poin-poin penting untuk memberikan langkah-langkah pelatihan bagi karyawan.

e. Pengajaran

Pengajaran merupakan metode atau cara yang digunakan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan berupa informasi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

f. Pelajaran yang terprogram

Pelajaran yang terprogram merupakan suatu teknik atau metode pelatihan tersrstruktur secara sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan pertanyaan atau fakta dan mengizinkan peserta dalam menanggapi pertanyaan tersebut kemudian memberikan jawaban akurat.

g. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Pelatihan dengan peralatan audiovisual merupakan metode pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti power point, pemutaran video atau film, dan lain-lain dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan.

h. Pelatihan dengan simulasi

Pelatihan dengan simulasi merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan khusus dan dilakukan diluar pekerjaan.

i. Pelatihan berbasis komputer

Pelatihan berbasis komputer atau *Computer Based Training (CBT)* merupakan metode pelatihan dengan menggunakan sistem berbasis komputer dengan tujuan agar karyawan atau peserta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

j. Pelatihan berbasis internet

Pelatihan berbasis internet merupakan metode pelatihan dengan memberikan pengajaran berupa materi pelatihan secara online dan para karyawan atau peserta pelatihan dapat mengaksesnya.

Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan terdiri dari beberapa metode dimana masing-masing memiliki ciri khas dalam penyampaian materi pelatihan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Metode pelatihan adalah salah satu pendukung jalannya pelatihan.

6. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, 3 diantaranya yaitu :

a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih :

- 1) Memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
- 2) Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan :

- 1) Persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
- 2) Peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan, materi juga harus :

- 1) Materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- 2) Materi yang disampaikan mudah dipahami.

7. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi 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.

8. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:12) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

9. Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2012:16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

a. Manfaat bagi perusahaan

- 1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- 2) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- 3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

b. Manfaat bagi karyawan

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
- 3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- 4) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

10. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi yang non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Yusuf (2014:240) mengemukakan bahwa keadilan dalam penetapan kompensasi dapat tercapai melalui beberapa faktor, yaitu:

a. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian juga antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kecil.

b. Kemampuan perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para karyawan harus turut menikmatinya.

c. Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

d. Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerja yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi finansial dengan sesuai dan adil, karena kompensasi finansial sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Sebaliknya jika perusahaan memberikan kompensasi yang rendah, maka kinerja karyawannya juga akan menurun.

Selain itu menurut Hasibuan (2013:128) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan UU dan Kepres
6. Biaya hidup atau cost of living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional.

11. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan

(2012) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

12. Pengertian 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.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

13. Penilaian Kinerja Karyawan

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.

Apabila periode penilaian terlalu cepat dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengukur kinerja secara tepat, maka penilaian yang dilakukan bisa saja tidak akurat. Sedangkan bila periode penilaian terlalu lama, karyawan tidak akan tahu dimana letak kekurangannya dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kekurangannya tersebut.

14. Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai yang merujuk pada SKP berdasarkan PP No. 46 tahun 2011 yang dijabarkan ke Perka BKN No. 1 Tahun 2013 bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja. Indikator pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini

yaitu pengukuran atas penilaian SKP sesuai PP 46 Tahun 2011 meliputi indikator:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan Waktu

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

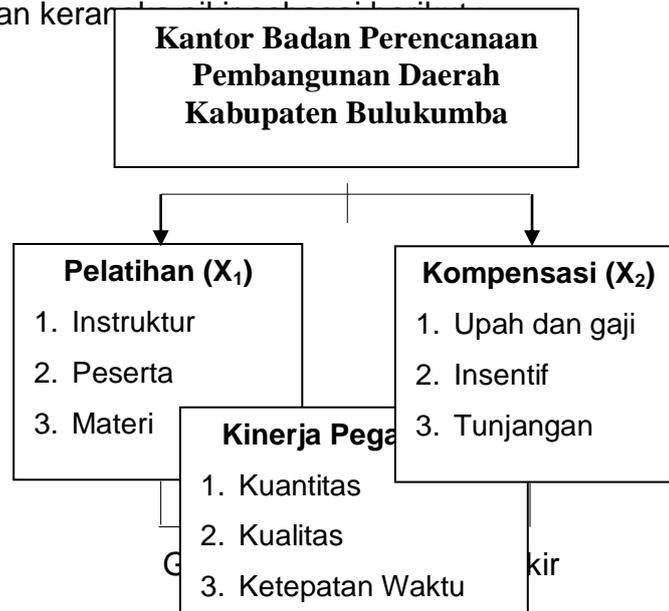
No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Leonardo William Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw (2015)	Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Jojo L. Sihotang (2014)	Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif, kuat dan

		dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nnjonja Meneer Semarang.	signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pelatihan kerja berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Kasenda (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Angrian permana (2013)	Analisis pengaruh pelatihan, pengembangan dan kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2)

		terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Serang.	pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Hadi Purnomo, Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo, Jaluanto Sunu Pundjul Tyoso (2013)	Analisis pelatihan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.(2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi sehingga keberadaan pegawai perlu diperhatikan oleh manajemen Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba melalui pemberian pelatihan dan kompensasi kerja sesuai dengan prestasi kerja/kinerja pegawai kantor. Adapun gambaran kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.
3. Diduga bahwa kompensasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survey, sedangkan metodenya yaitu deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba di Jalan Kenari, Loka, Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan.

2. Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan, mulai dari bulan April sampai Juni tahun 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013:61) adalah segala sesuatu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas adalah objek atau gejala-gejala dalam penelitian yang bebas dan tidak tergantung dengan hal-hal yang lain. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel bebas adalah pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2).
2. Variabel terikat adalah objek atau gejala-gejala yang keberadaannya tergantung atau terikat dengan hal-hal lain yang mempengaruhi. Sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X_1)	Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.	a. Infrastruktur b. Peserta c. Materi	Skala likert 5-1

Kompensasi (X_2)	kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Upah dan Gaji b. Intensif c. Tunjangan 	Skala likert 5-1

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran (Lanjutan)

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu. 	Skala likert 5-1
----------------------	---	--	------------------

Sumber : jurnal acuan yang digunakan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2013 : 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 39 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel (sampel jenuh) tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam proposal penelitian ini adalah dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara :

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada kegiatan yang ada pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan (X_1), dan kompensasi (X_2) pegawai dalam mempengaruhi kinerja (Y).
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada pegawai yang dijadikan responden, mengenai pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja (Y) pada pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

Agar responden tidak kesulitan dalam memberikan jawaban maka kuesioner yang disebar akan disiapkan alternatif jawaban.

Penentuan skor yang digunakan adalah "Skala Likers" sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5.
2. Alternatif jawaban setuju (S) diberi skor 4.
3. Alternatif jawaban netral (N) diberi skor 3.
4. Alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2.
5. Alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Dari jawaban yang diberikan responden akan dijumlahkan untuk mendapatkan skor gabungan dari masing-masing variabel.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Penelitian memerlukan data, baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan wawancara dan kuesioner yang diberikan pada pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

- b. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

G. Teknik Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat obyek penelitian tersebut.

2. Uji instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

- a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Menurut Priyatno (2012) bahwa batas nilai minimal korelasi sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sah (valid) sebesar 0,30.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dan variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2013).

3. Analisis regresi linera berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (X) yaitu pelatihan (X_1), dan kompensasi (X_2)

terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Model penelitian yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
 β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Kompensasi
e = *error*

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji signifikansi pengaruh secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (pelatihan dan kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005 dalam penelitian Imam Ariono 2017) adalah dengan menggunakan probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Tempat Penelitian

Kabupaten Bulukumba adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Kota Bulukumba. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 1.154,67 km² dan berpenduduk sebanyak 394.757 jiwa (berdasarkan sensus penduduk 2010). Kabupaten Bulukumba mempunyai 10 kecamatan, 27 kelurahan, serta 109 desa.

1. Letak Wilayah

Secara kewilayahan, Kabupaten Bulukumba berada pada kondisi empat dimensi, yakni dataran tinggi pada kaki Gunung Bawakaraeng – Lompobatang, dataran rendah, pantai dan laut lepas.

Kabupaten Bulukumba terletak di ujung bagian selatan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, terkenal dengan industri perahu pinisi yang banyak memberikan nilai tambah ekonomi bagi masyarakat dan Pemerintah Daerah. Luas wilayah Kabupaten Bulukumba 1.154,67 Km² dengan jarak tempuh dari Kota Makassar sekitar 153 Km.

2. Letak Geografis

Secara geografis Kabupaten Bulukumba terletak pada koordinat antara 5°20" sampai 5°40" Lintang Selatan dan 119°50" sampai 120°28" Bujur Timur.

Batas-batas wilayahnya adalah:

- a. Sebelah Utara: Kabupaten Sinjai
- b. Sebelah Selatan: Kabupaten Kepulauan Selayar
- c. Sebelah Timur: Teluk Bone
- d. Sebelah Barat: Kabupaten Bantaeng.

3. Sejarah

Mitologi penamaan "Bulukumba", konon bersumber dari dua kata dalam bahasa Bugis yaitu "Bulu'ku" dan "Mupa" yang dalam bahasa Indonesia berarti "masih gunung milik saya atau tetap gunung milik saya".

Mitos ini pertama kali muncul pada abad ke-17 Masehi ketika terjadi perang saudara antara dua kerajaan besar di Sulawesi yaitu

Kerajaan Gowa dan Kerajaan Bone. Di pesisir pantai yang bernama "Tana Kongkong", di situlah utusan Raja Gowa dan Raja Bone bertemu, mereka berunding secara damai dan menetapkan batas wilayah pengaruh kerajaan masing-masing.

Bangkeng Buki' (secara harfiah berarti kaki bukit) yang merupakan barisan lereng bukit dari Gunung Lompobattang diklaim oleh pihak Kerajaan Gowa sebagai batas wilayah kekuasaannya mulai dari Kindang sampai ke wilayah bagian timur. Namun pihak Kerajaan Bone berkeras memertahankan Bangkeng Buki' sebagai wilayah kekuasaannya mulai dari barat sampai ke selatan.

Berawal dari peristiwa tersebut kemudian tercetuslah kalimat dalam bahasa Bugis "Bulu'kumupa" yang kemudian pada tingkatan dialek tertentu mengalami perubahan proses bunyi menjadi "Bulukumba". Konon sejak itulah nama Bulukumba mulai ada dan hingga saat ini resmi menjadi sebuah kabupaten.

Peresmian Bulukumba menjadi sebuah nama kabupaten dimulai dari terbitnya Undang–Undang Nomor 29 Tahun 1959, tentang Pembentukan Daerah–daerah Tingkat II di Sulawesi yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 5 Tahun 1978, tentang Lambang Daerah.

Akhirnya setelah dilakukan seminar sehari pada tanggal 28 Maret 1994 dengan narasumber Prof. Dr. H. Ahmad Mattulada (ahli sejarah dan budaya), maka ditetapkanlah hari jadi Kabupaten Bulukumba, yaitu tanggal 4 Februari 1960 melalui Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1994.

Secara yuridis formal Kabupaten Bulukumba resmi menjadi daerah tingkat II setelah ditetapkan Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba oleh DPRD Kabupaten Bulukumba pada tanggal 4 Februari 1960 dan selanjutnya dilakukan pelantikan bupati pertama, yaitu Andi Patarai pada tanggal 12 Februari 1960.

4. Slogan Kabupaten Bulukumba

Paradigma kesejarahan, kebudayaan dan keagamaan memberikan nuansa moralitas dalam sistem pemerintahan yang pada tatanan tertentu menjadi etika bagi struktur kehidupan masyarakat melalui satu prinsip "Mali' siparappe, Tallang sipahua."

Ungkapan yang mencerminkan perpaduan dari dua dialek bahasa Bugis – Konjo tersebut merupakan gambaran sikap batin masyarakat Bulukumba untuk mengemban amanat persatuan di dalam mewujudkan keselamatan bersama demi terciptanya tujuan pembangunan lahir dan batin, material dan spiritual, dunia dan akhirat.

Nuansa moralitas ini pula yang mendasari lahirnya **slogan** pembangunan "Bulukumba Berlayar" yang mulai disosialisasikan pada bulan **September** 1994 dan disepakati penggunaannya pada tahun 1996. Konsepsi "Berlayar" sebagai moral pembangunan lahir batin mengandung **filosofi** yang cukup dalam serta memiliki kaitan kesejarahan, kebudayaan dan keagamaan dengan masyarakat Bulukumba.

"Berlayar", merupakan sebuah **akronim** dari kalimat kausalitas yang berbunyi "Bersih Lingkungan, Alam Yang Ramah". Filosofi yang terkandung dalam slogan tersebut dilihat dari tiga sisi pijakan, yaitu sejarah, kebudayaan dan keagamaan.

5. Pijakan Sejarah

Bulukumba lahir dari suatu proses perjuangan panjang yang mengorbankan harta, darah dan nyawa. Perlawanan **rakyat** Bulukumba terhadap kolonial **Belanda** dan **Jepang** menjelang **Proklamasi** Kemerdekaan **Republik** Indonesia Tahun 1945 diawali dengan terbentuknya "barisan merah putih" dan "laskar brigade pemberontakan Bulukumba angkatan rakyat". Organisasi yang terkenal dalam sejarah perjuangan ini, melahirkan pejuang yang berani mati menerjang gelombang dan badai untuk merebut cita-cita kemerdekaan sebagai

wujud tuntutan hak asasi manusia dalam hidup berbangsa dan bernegara.

6. Pijakan Kebudayaan

Dari sisi budaya, Bulukumba telah tampil menjadi sebuah "**legenda** modern" dalam kancah percaturan kebudayaan nasional, melalui industri budaya dalam bentuk perahu, baik itu perahu jenis pinisi, padewakkang, lambo, pajala, maupun jenis lepa-lepa yang telah berhasil mencuatkan nama Bulukumba di dunia **internasional**. Kata layar memiliki pemahaman terhadap adanya subjek yang bernama perahu sebagai suatu refleksi kreativitas masyarakat Bulukumba.

7. Pijakan Keagamaan

Masyarakat Bulukumba telah bersentuhan dengan ajaran **agama Islam** sejak awal abad ke-17 Masehi yang diperkirakan tahun 1605 M. Ajaran agama Islam ini dibawa oleh tiga ulama besar (waliyullah) dari Pulau Sumatera yang masing-masing bergelar Dato Tiro (Bulukumba), Dato Ribandang (Makassar) dan Dato Pattimang (**Luwu**). Ajaran agama Islam yang berintikan **tasawwuf** ini menumbuhkan kesadaran religius bagi penganutnya dan menggerakkan sikap keyakinan mereka untuk berlaku zuhud, suci lahir batin, selamat dunia dan akhirat dalam kerangka tauhid "appasewang" (meng-Esa-kan Allah SWT). Selain itu Terdapat Masjid tertua ketiga di Sulawesi Selatan yang dinamakan **Masjid Nurul Hilal Dato Tiro** yang terletak di Kecamatan Bontotiro.

8. Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Bulukumba Nomor: 13 Tahun 1987, maka ditetapkanlah Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba dengan makna sebagai berikut:

a. Perisai Persegi Lima

Melambangkan sikap batin masyarakat Bulukumba yang teguh memertahankan Pancasila sebagai dasar negara Republik Indonesia.

b. Padi dan Jagung

Melambangkan mata pencaharian utama dan merupakan makanan pokok masyarakat Bulukumba. Bulir padi sejumlah 17 bulir melambangkan tanggal 17 sebagai tanggal kemerdekaan RI. Daun jagung sejumlah 8 menandakan bulan Agustus sebagai bulan kemerdekaan RI. Kelopak buah jagung berjumlah 4 dan bunga buah jagung berjumlah 5 menandakan tahun 1945 sebagai tahun kemerdekaan RI.

c. Perahu Pinisi

Sebagai salah satu mahakarya ciri khas masyarakat Bulukumba, yang dikenal sebagai "Butta Panrita Lopi" atau daerah bermukimnya orang yang ahli dalam membuat perahu.

d. Layar perahu pinisi berjumlah 7 buah.

Melambangkan jumlah kecamatan yang ada di Kabupaten Bulukumba, tetapi sekarang sudah dimekarkan dari tujuh menjadi 10 kecamatan.

e. Tulisan aksara lontara di sisi perahu "Mali Siparappe, Tallang Sipahua".

Mencerminkan perpaduan dari dua dialek Bugis-Konjo yang

melambungkan persatuan dan kesatuan dua suku besar yang ada di Kabupaten Bulukumba.

f. Dasar Biru

Mencerminkan bahwa Kabupaten Bulukumba merupakan daerah maritim.

9. Wilayah Administratif

Awal terbentuknya, Kabupaten Bulukumba hanya terdiri atas tujuh kecamatan (Ujungbulu, Gangking, Bulukumpa, Bontobahari, Bontotiro, Kajang, Hero Lange-Lange), tetapi beberapa kecamatan kemudian dimekarkan dan kini "butta panrita lopi" sudah terdiri atas 10 kecamatan.

Ke-10 kecamatan tersebut adalah:

- a. Kecamatan Ujungbulu (Ibukota Kabupaten)
- b. Kecamatan Gantarang
- c. Kecamatan Kindang
- d. Kecamatan Rilau Ale'
- e. Kecamatan Bulukumpa
- f. Kecamatan Ujungloe
- g. Kecamatan Bontobahari
- h. Kecamatan Bontotiro
- i. Kecamatan Kajang
- j. Kecamatan Herlang

Dari 10 kecamatan tersebut, tujuh di antaranya merupakan daerah pesisir sebagai sentra pengembangan pariwisata dan perikanan yaitu Kecamatan Gantarang, Kecamatan Ujungbulu, Kecamatan Ujung Loe,

Kecamatan Bontobahari, Kecamatan Bontotiro, Kecamatan Kajang dan Kecamatan Herlang.

Tiga kecamatan lainnya tergolong sentra pengembangan pertanian dan perkebunan, yaitu Kecamatan Kindang, Kecamatan Rilau Ale dan Kecamatan Bulukumpa.

10. Topografi

Daerah dataran rendah dengan ketinggian antara 0 s/d 25 meter di atas permukaan laut meliputi tujuh kecamatan pesisir, yaitu: Kecamatan Gantarang, Kecamatan Ujungbulu, Kecamatan Ujung Loe, Kecamatan Bontobahari, Kecamatan Bontotiro, Kecamatan Kajang dan Kecamatan Herlang

11. Morfologi bergelombang

Daerah bergelombang dengan ketinggian antara 25 s/d 100 meter dari permukaan laut, meliputi bagian dari Kecamatan Gantarang, Kecamatan Kindang, Kecamatan Bontobahari, Kecamatan Bontotiro, Kecamatan Kajang, Kecamatan Herlang, Kecamatan Bulukumpa dan Kecamatan Rilau Ale.

12. Morfologi perbukitan

Daerah perbukitan di Kabupaten Bulukumba terbentang mulai dari Barat ke utara dengan ketinggian 100 s/d di atas 500 meter dari permukaan laut meliputi bagian dari Kecamatan Kindang, Kecamatan Bulukumpa dan Kecamatan Rilau Ale.

13. Ketinggian

Wilayah Kabupaten Bulukumba lebih didominasi dengan keadaan topografi dataran rendah sampai bergelombang. Luas dataran rendah sampai bergelombang dan dataran tinggi hampir berimbang, yaitu jika dataran rendah sampai bergelombang mencapai sekitar 50,28% maka dataran tinggi mencapai 49,72%.

14. Klimatologi

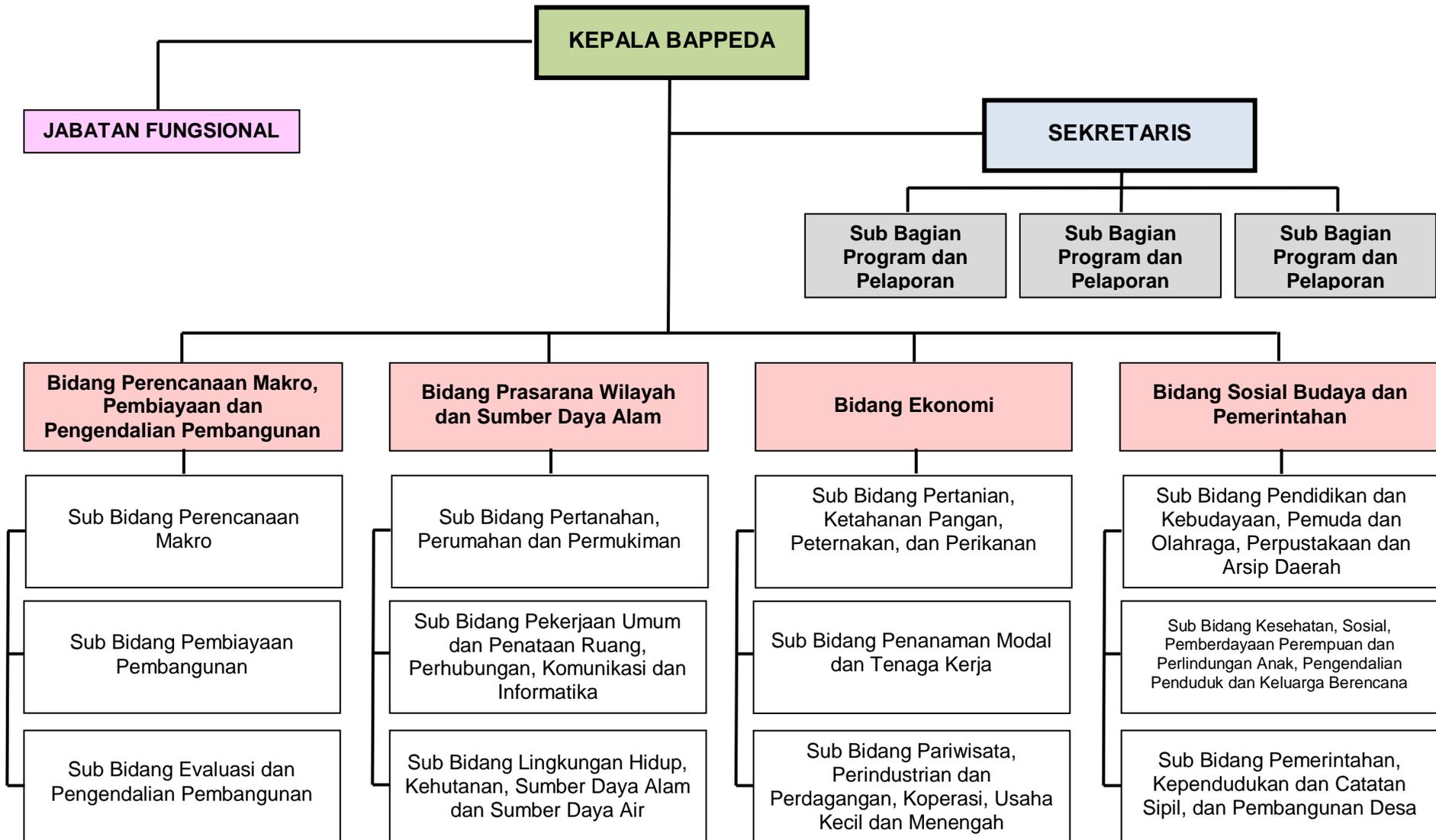
Kabupaten Bulukumba mempunyai suhu rata-rata berkisar antara 23,82 °C – 27,68 °C. Suhu pada kisaran ini sangat cocok untuk pertanian tanaman pangan dan tanaman perkebunan. Berdasarkan analisis Smith – Ferguson (tipe iklim diukur menurut bulan basah dan bulan kering) maka klasifikasi iklim di Kabupaten Bulukumba termasuk iklim lembap atau agak basah.

Kabupaten Bulukumba berada di sektor timur, musim gadu antara [Oktober](#) – Maret dan [musim](#) rendengan antara April – September. Terdapat 8 buah [stasiun](#) penakar hujan yang tersebar di beberapa kecamatan, yakni: stasiun Bettu, stasiun Bontonyeleng, stasiun Kajang, stasiun Batukaropa, stasiun Tanah Kongkong, stasiun Bontobahari, stasiun Bulo–bulo dan stasiun Herlang.

Daerah dengan curah hujan tertinggi terdapat pada wilayah barat laut dan timur sedangkan pada daerah tengah memiliki curah hujan sedang sedangkan pada bagian selatan curah hujannya rendah. Curah hujan di Kabupaten Bulukumba sebagai berikut:

- a. Curah hujan antara 800 – 1000 mm/tahun, meliputi Kecamatan Ujung bulu, sebagian Gantarang, sebagian Ujung Loe dan sebagian besar Bontobahari.
- b. Curah hujan antara 1000 – 1500 mm/tahun, meliputi sebagian Gantarang, sebagian Ujung Loe dan sebagian Bontotiro.
- c. Curah hujan antara 1500 – 2000 mm/tahun, meliputi Kecamatan Gantarang, sebagian Rilau Ale, sebagian Ujung Loe, sebagian Kindang, sebagian Bulukumpa, sebagian Bontotiro, sebagian Herlang dan Kecamatan Kajang.
- d. Curah hujan di atas 2000 mm/tahun meliputi Kecamatan Kindang, Kecamatan Rilau Ale, Kecamatan Bulukumpa dan Kecamatan Herlang.

B. Struktur Organisasi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba

C. Job Description

1. Pengelola kegiatan dan Anggaran, mempunyai tugas yaitu:
 - a. Mengumpulkan dan mengklarifikasi bahan dan data rencana program sesuai spesifikasi dan prosedur untuk memudahkan apabila diperlukan.
 - b. Mempelajari dan mengkaji karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan kegiatan dan anggaran sesuai prosedur dalam rangka penyusunan kegiatan dan anggaran.
 - c. Menyusun konsep penyusunan rencana program sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran yang diharapkan.
 - d. Menginventarisasi peraturan perundangan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan terkait dengan data perencanaan untuk digunakan sebagai landasan hukum pengambilan keputusan.
 - e. Mengumpulkan data-data dan informasiserta permasalahan yang ada sesuai dengan prosedur dan ketetnuan yang berlaku sebagai bahan kerja.
2. Analis Perencanaan, mempunyai tugas yaitu :
 - a. Membantu Menyusun program dan Kegiatan Sub Bidang Kesehatan, Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
 - b. Membantu menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan dan kebijakan teknis Sub Bidang Kesehatan, Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana, meliputi; urusan kesehatan,

sosial, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian kependudukan dan Keluarga Berencana.

- c. Membantu mengkoordinasikan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Rencana Strategis (RKPD), Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) Sub Bidang Kesehatan, Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
 - d. Membantu pelaksanaan tahapan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah mulai dari penyusunan rancangan awal, pelaksanaan Musrenbang, Perumusan rancangan akhir dan penetapan rencana Sub Bidang Kesehatan, Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
 - e. Menyusun pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan Sub Bidang kesehatan, sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana.
3. Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
 - a. Melakukan kegiatan yang meliputi pengumpulan, pengklasifisian dan penelaahan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang perencanaan penganggaran.
 - b. Membantu Kasubag. Progra, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sub. Bagian Program dan Pelaporan.

- c. Menyiapkan bahan penyusunan kerangka pendanaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah periode lima tahunan.
 - d. Mengkoordinasikan dan menyiapkan bahan penyusunan program, rencana kerja dan rencana kegiatan anggaran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah periode tahunan.
 - e. Membantu Kasubag. Program menyiapkan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan Daerah (LPPD),
4. Pengelola Bahan Perencanaan
- a. Mempelajari pedoman dan petunjuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui macam, metode dan teknik dalam mengolah data bahan perencanaan program.
 - b. Menerima dan meneliti kebenaran data berdasarkan bahan yang masuk sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan yang akan di prioritaskan.
 - c. Mengumpulkan dan memeriksa data sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan kegiatan.
 - d. Menganalisis data bahan perencanaan program sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menghasilkan kebenaran informasi dan volume kegiatan berdasarkan yang masuk.
 - e. Menyusun rekapitulasi kegiatan berdasarkan data bahan perencanaan program yang masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui volume dan jenis data bahan perencanaan program yang akan diolah.

5. Pengelola kegiatan dan Anggaran

- a. Mengumpulkan dan mengklarifikasi bahan dan data rencana program sesuai spesifikasi dan prosedur untuk memudahkan apabila diperlukan.
- b. Mempelajari dan mengkaji karakteristik, spesifikasi dan hal-hal yang terkait dengan kegiatan dan anggaran sesuai prosedur dalam rangka penyusunan kegiatan dan anggaran.
- c. Menyusun konsep penyusunan rencana program sesuai dengan hasil kajian dan prosedur untuk tercapainya sasaran yang diharapkan.
- d. Menginventarisasi peraturan perundangan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan terkait dengan data perencanaan untuk digunakan sebagai landasan hukum pengambilan keputusan.
- e. Mengumpulkan data-data dan informasiserta permasalahan yang ada sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan kerja.

6. Analisis Perencanaan

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Bagian dan penyiapan bahan penyusunan program kerja sub bidang evaluasi pengendalian pembangunan.
- b. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi program dan anggaran.
- c. Melaksanakan penyiapan bahan kebijakan perencanaan dan penganggaran.
- d. Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana program dan anggaran.

e. Melaksanakan penyusunan bahan rencana, program dan anggaran.

7. Pengelola data

a. Mempelajari pedoman dan petunjuk pengumpulan dan pengolahan data.

b. Mempersiapkan bahan dan alat kerja dalam rangka pelaksanaan tugas pengumpulan dan pengolahan data agar tugas dapat terlaksana dengan baik dan benar.

c. Mengumpulkan data dan informasi pelaksanaan kegiatan sub bidang pemerintahan, kependudukan dan catatan sipil dan pemerintahan desa berdasarkan disposisi atasan dengan mencatat secara sistematis dan mengkategorikan serta menginventarisir sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar diperoleh data yang benar dan akurat.

d. Mengolah dan menyajikan data sub bidang pemerintahan, kependudukan dan catatan sipil dan pemerintahan desa sesuai dengan petunjuk atasan dan ketentuan yang berlaku agar diperoleh data yang benar dan akurat.

e. Mendokumentasikan semua data/bahan/surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku..

8. Bendahara

a. Mempertanggungjawabkan secara administratif penggunaan dan persediaan atau ganti uang persediaan tambahan uang persediaan kepada Kepala Perangkat Daerah melalui PPK-PD paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.

b. Mempertanggungjawabkan secara fungsional atas pengelolaan uang yang menjadi tanggungjawabnya dengan menyampaikan laporan

pertanggungjawaban pengeluaran pada PPKD selaku BUD paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.

- c. Mengajukan Permintaan Pembayaran baik melalui mekanisme UP/GU/TU maupun LS;
- d. Menerima dan Menyimpan UP/GU/TU
- e. Menolak Perintah Bayar.

9. Pengelola Gaji

- a. Membuat Kalkulasi serta mengumpulkan data Pegawai untuk selanjutnya dibutuhan daftar gaji untuk diproses lebih lanjut.
- b. Membuat Surat Permintaan Pembayaran (SPP) – LS Gaji dan tunjangan serta kekurangan kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala (KGB).
- c. Membuat Rekapitulasi Gaji Pegawai Setiap Akhir Tahun untuk selanjutnya dibuatkan laporan Harta Kekayaan Pegawai.
- d. Membuat daftar kekurangan gaji, kenaikan pangkat dan kekurangan KGB.
- e. Membuat daftar gaji sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk diproses lebih lanjut.

10. Analis Laporan Realisasi Anggaran

- a. Mengentry/menginput bukti pembayaran dari PPTK sebagai proses pembuatan surat pertanggungjawaban keuangan bendahara setiap proses pencairan.
- b. Melakukan tugas pencatatan pada register SPP-UP/GU/TU dan LS untuk proses pembuatan SPP/SPM.

- c. Menyusun berkas/realisasi pencairan sebagai lampiran SPM sesuai prosedur.
- d. Mengesahkan surat pertanggungjawaban keuangan untuk proses pembuatan SPP-UP/GU/TU dan LS.
- e. Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan setiap bulan (BKU, SPJ Administratif, SPJ Fungsional, Buku Pembantu Pajak Serta laporan lainnya) kemudian diserahkan kepada bendahara.

11. Verifikator

- a. Meneliti kelengkapan SPP-LS Pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh Bendahara Pengeluaran dan diketahui/disetujui oleh PPTK.
- b. Meneliti kelengkapan SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU dan SPP-LS gaji dan tunjangan PNS serta penghasilan lainnya yang diajukan oleh Bendahara Pengeluaran.
- c. Melakukan Verifikasi SPP
- d. Menyiapkan SPM
- e. Melakukan Verifikasi harian atas penerimaan/Pengeluaran

12. Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

- a. Menyusun Program dan Kegiatan Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan.
- b. Mengkoordinasikan pelancaran dan percepatan pelaksanaan Program, dan kegiatan yang dibiayai dari dana Tugas Pembantuan (TP), Dana Dekonsentrasi (DEKON), DAN Dana APBD pada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan.

- c. Membantu menginventarisasi, menghimpun data dan informasi serta melaksanakan monitoring dan Evaluasi secara berkala terhadap penyerapan anggaran SKPD yang dibiayai dari Dana Tugas Pembantuan (TP), Dana Dekonsentrasi (DEKON), dan Dana APBN Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan.
- d. Membantu memantau, mengevaluasi dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan pembiayaan pembangunan yang berasal dari Dana Tugas Pembantuan (TP), Dana Dekonsentrasi (DEKON), dan Dana APBN Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan.
- e. Membantu menyusun pedoman dan/atau petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan.

13. Pengelola Pemanfaatan Barang milik Daerah

- a. Membantu Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
- b. Menyiapkan usulan permohonan penetapan status penggunaan barang milik daerah yang diperoleh dari beban anggaran pendapatan Belanja daerah dan perolehan lainnya yang sah;
- c. Melaksanakan pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah;
- d. Membantu mengamankan barang milik daerah yang berada pada pengguna barang;
- e. Menyiapkan dokumen pengajuan usulan pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang tidak memerlukan persetujuan DPRD dan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan.

14. Pengelola Bahan Perencanaan

- a. Mempelajari pedoman dan petunjuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui macam, metode dan teknik dalam mengolah data bahan perencanaan program;
- b. Menerima dan meneliti kebenaran data berdasarkan bahan yang masuk sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan yang akan di prioritaskan.
- c. Mengumpulkan dan memeriksa data sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan kegiatan
- d. Menganalisis data bahan perencanaan program sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menghasilkan kebenaran informasi dan volume kegiatan berdasarkan yang masuk.
- e. Menyusun rekapitulasi kegiatan berdasarkan data bahan perencanaan program yang masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui volume dan jenis data bahan perencanaan program yang akan diolah.

15. Pengelola Data Laporan Keuangan

- a. Membantu mengelola keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk bahan pertanggungjawaban;
- b. Membantu mengajukan surat permintaan pembayaran ke KPKN berdasarkan surat perintah untuk mengurus keuangan;
- c. Membantu mengurus surat perintah membayar uang SPM Giro berdasarkan prosedur yang berlaku untuk penerimaan uang
- d. Membantu melakukan pembayaran atas tagihan-tagihan berdasarkan surat dinas untuk kelancaran pelaksanaan tugas;

- e. Membantu melayani permintaan uang muka berdasarkan surat perintah untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

16. Pengelola Bahan Perencanaan

- a. Mempelajari pedoman dan petunjuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui macam, metode dan teknik dalam mengolah data bahan perencanaan program;
- b. Menerima dan meneliti kebenaran data berdasarkan bahan yang masuk sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan yang akan di prioritaskan.
- c. Mengumpulkan dan memeriksa data sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan kegiatan.
- d. Menganalisis data bahan perencanaan program sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menghasilkan kebenaran informasi dan volume kegiatan berdasarkan yang masuk.
- e. Menyusun rekapitulasi kegiatan berdasarkan data bahan perencanaan program yang masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui volume dan jenis data bahan perencanaan program yang akan diolah.

17. Pengadministrasi Surat

- a. Menerima surat yang telah dibukukan dalam buku Disposisi untuk dikirim agar dapat diproses lebih lanjut.
- b. Menyortir surat sesuai jenis dan ketentuan yang dikirim sesuai dengan wilayah tugasnya untuk mempermudah pengiriman pada pihak terkait.
- c. Menghitung dan menyesuaikan alamat surat kerja yang tercantum dalam buku Desposisisi untuk dikirim ke alamat yang dituju.

- d. Membuat rencana perjalanan pengiriman surat sesuai perintah untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Menyampaikan/ mengantar surat ke alamat yang dituju sesuai prosedur dan meminta tanda bukti penerimaan sebagai bahan laporan kepemimpinan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum responden adalah penjelasan tentang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Bulukumba, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan gambaran profil responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai BAPPEDA, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 39 orang responden yang dibagi menjadi 4 karakteristik yakni berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 39 orang responden, dimana dari 39 kuesioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itu, akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Usia Responden

Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam 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.

2. 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.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu SMA, Diploma, Strata Satu (S1), dan Strata Dua (S2). Adapun 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).

4. Masa Kerja

Deskripsi responden menurut masa kerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam 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.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel pelatihan dan kompensasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bulukumba. Nilai-nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu: nilai rata-rata atau mean dan distribusi tabel frekuensi.

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.

Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Arikunto (1998) dalam penelitian Aslinda (2017:69). Nilai rata-rata (rerata) pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh di klasifikasi ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel 5.5.

Tabel 5.5 Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	$X \leq 1$	Sangat tidak setuju
2	$1,5 < X \leq 2,5$	Tidak setuju
3	$2,5 < X \leq 3,5$	Netral
4	$3,5 < X \leq 4,5$	Baik
5	$X \leq 4,5$	Sangat Baik

Sumber: Arikunto 1998 dalam penelitian Aslinda (2017 : 639)

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan berikut:

1. Pelatihan

Data variabel pelatihan diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 6 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kedelapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

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 X1	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 peserta .

Pernyataan pertama tentang; Instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,49 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan instruktur memiliki kualitas yang baik dan berkompeten dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan kedua tentang; Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,46 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan ketiga tentang; Peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan, mempunyai nilai rerata sebesar 4,62 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan peserta bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun masih ada

pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan keempat tentang; Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah, mempunyai nilai rerata sebesar 4,23 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Kemampuan yang peserta miliki membantu menguasai materi pelatihan seperti memecahkan masalah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan kelima tentang; Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,56 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai seimbang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Materi yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Pernyataan keenam tentang; Materi mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,69 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan pemberian materi yang mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan peserta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral,

artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel lingkungan kerja memperoleh rerata sebesar 4,49 dikategorikan sangat baik, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tanggapan responden terhadap pelatihan kerja pada Kantoe BAPPEDA Kabupaten Bulukumba dapat disimpulkan bahwa mayoritas para pegawai menyatakan sudah baik dalam mempersepsikan pelatihan terhadap pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya.

2. Kompensasi

Data variabel kompensasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner. kuesioner tersebut terdiri dari 6 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kedelapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

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)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Upah dan gaji	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
Intensif	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
Tunjangan	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 Kompensasi : 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.

Pernyataan pertama tentang; Upah dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,44 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Upah dan gaji yang diberikan dan sesuai dengan jumlah jam kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai.Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban

netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan kedua tentang; Pemberian upah dan gaji dari perusahaan selalu tepat waktu, mempunyai nilai rerata sebesar 4,54 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan Pemberian upah dan gaji dari perusahaan yang selalu tepat waktu dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Pernyataan ketiga tentang; Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi., mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,59 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan apabila Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai akan termotivasi dalam bekerja. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, artinya pegawai masih ragu memberikan jawaban atas pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan keempat tentang; Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan, mempunyai nilai rerata sebesar 4,69 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa adanya rasa bangga Pegawai jika prestasi kerjanya dihargai, dengan kondisi tersebut Pegawai akan termotivasi dalam bekerja.

Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral, tidak setuju, dan menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima tentang; Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan, mempunyai nilai rerata sebesar 4,46 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa menerima asuransi kesehatan dari perusahaan memotivasi Pegawai dalam bekerja. Walaupun masih ada pegawai memberikan jawaban netral.

Pernyataan keenam tentang; Kantor sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR, mempunyai nilai rerata sebesar 4,72 dikategorikan sangat baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa dengan memberikan tunjangan kepada pegawai seperti liburan dan THR, memotivasi Pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel motivasi kerja memperoleh rerata 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.

3. Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 6 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kedelapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

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 Y	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 :

- X1.1 : Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan.
- X1.2 Saya selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor.
- X1.3 :Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada.
- X1.4 :Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya.
- X1.5 :Pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu.
- X1.6 : Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan.

Pernyataan pertama tentang; Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan., mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,38 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai memiliki kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target yang direncanakan.

Pernyataan kedua tentang; saya selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh kantor, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,46 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh kantor.

Pernyataan ketiga tentang; kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,59 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan Pegawai sudah sesuai dengan standar yang ada.

Pernyataan keempat tentang; pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya, mempunyai nilai rerata sebesar 4,38 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai senang jika pimpinan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Pernyataan kelima tentang; pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,38 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban sangat setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan keenam tentang; saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,36 dikategorikan baik. Hal ini didasarkan atas tanggapan pegawai, mayoritas memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan. Walaupun masih ada Pegawai memberikan jawaban netral dan menjawab tidak setuju.

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.

C. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total score. 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
--	--	-----	-------	------	-------

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *corrected item total correlation* 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 Standar	Ket.
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.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 23.

Adapun hasil perhitungan program SPSS tersebut dapat dirangkum pada tabel 5.11 berikut ini :

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 R ² = 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.

E. 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 hipotesis1 : 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 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.

F. Pembahasan

Hasil pengujian secara umum terhadap variabel pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba.

Pembahasan pada penelitian ini yaitu hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan berikut.

1. 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 Wiliam Goni, Adolfina, 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..

2. 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.

3. 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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :
 - a. 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.
 - b. 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.
 - c. Kompensasi lebih dominan dibanding pelatihan pada kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bulukumba dengan nilai Beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,494.

B. Saran

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

1. Disarankan kepada kepala Kantor 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. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan.PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Adolfina. 2015. **Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado**. Jurnal Emba Vol. 3 No. 4 Desember 2015, hal. 44-54. Diakses tanggal 20 januari 2018.
- Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariono, Imam. 2017. **Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo**. Jurnal PPKM III (2017) 254 – 267 (<http://jurnalppkm.unsiq.ac.id>, Diakses 29 Mei 2018).
- Aslinda. 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe**. Skripsi Universitas Haluoleo. (<http://sitedi.uho.ac.id>, Diakses tanggal 27 April 2018).
- Darma, Surya. 2012. **Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary.2013. **Human Resource Manajemen (13 thed)**. Edinburgh Gate : Pearson Education Limited.
- Ernur., Husein, M.M. 2014. **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Mediaca Indah Pekanbaru**. Jurnal Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- Hamid, Sanusi. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**. Yogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan*, Malayu. 2012. **“Manajemen Sumber Daya manusia”**. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta : Laksana.

- Hasibuan, Malayu. S. P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Kompensasi**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasanda, Ririvega, 2013. **Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado**. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Lestari, Lita. 2016. **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampong Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)**. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Diakses tanggal 19 januari 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Rosdakarya.
- Mumu Reinald. 2015. **Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasurat Multifinance Sam Ratulangi**. Jurnal Emba Vol. 3 No. 3 September 2015 hal. 1287-1297.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Yusuf, Nasrun. 2014. **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana**. Jurnal MIX Vol. Iv No. 2.

Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



IKA FATMAWATI, lahir pada tanggal 11 juni 1995 di Darubiah Desa Darubiah, Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan, anak tunggal dari pasangan Demmalaja dan Dahmawati.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 264 Darubiah pada tahun 2003 sampai 2008, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), di SMP Negeri 34 Bulukumba pada tahun 2008 sampai 2011, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA), di SMA Negeri 3 Bulukumba pada tahun 2011 sampai 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH), dengan mengambil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Kemudian pada tahun 2017 penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Profesi (KKP) di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar Jalan Rappocini Raya No. 223.

Dengan ketekunan dan motivasi untuk belajar serta berusaha, dan Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang

berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba.”