

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP KINERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN PADA STMIK ROYAL KISARAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Pascasarjana*

OLEH :

NIRDA JULIANDA
NPM : 2120030099



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TESIS

Nama : Nirda Julianda
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030099
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensai di Era Revolusi 4.0 Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada STMIK Royal Kisaran

Pengesahan Tesis

Medan, 26 Februari 2024

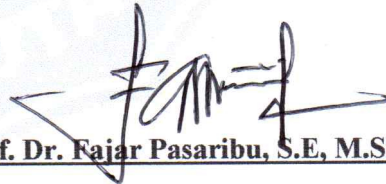
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Prof. Dr. Ir. R. Sabrina, M.Si.)

Pembimbing II



(Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.)

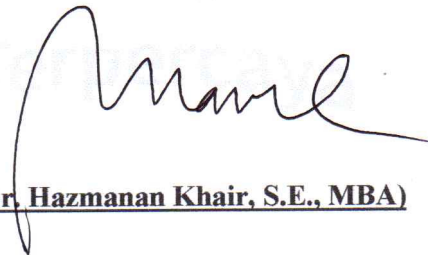
Diketahui Oleh

Direktur



(Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum)

Ketua Program Studi



(Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA)

PENGESAHAN

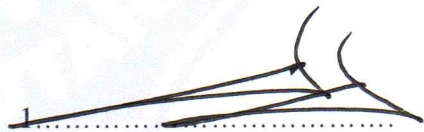
PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADASTMIK ROYAL KISARAN

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Magister Manajemen Program Pasca Sarjaran Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak
Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Senin, Tanggal 26 Februari 2024

Panitia Penguji

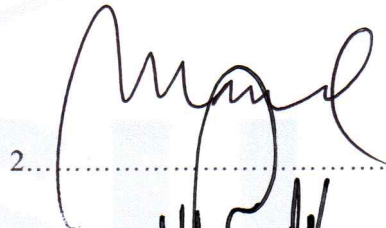
1. **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.**

Penguji I

1.....


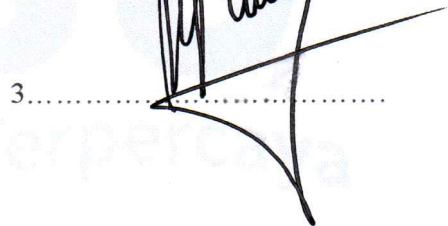
2. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA**

Penguji II

2.....


3. **Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.**

Penguji II

3.....


PERNYATAAN

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA STMIK ROYAL KISARAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 26 Februari 2024
Penulis



Nirda Julianda
2120030099

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA STMIK ROYAL KISARAN

Nirda Julianda

Program Pascasarjana

E-mail: nirdajulianda@gmail.com

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di era revolusi industri 4.0 pada tenaga kependidikan di STMIK Royal Kisaran. Data dikumpulkan dari 53 responden menggunakan observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (66%), dengan rentang usia terbanyak 26-35 tahun (64%). Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun (51%) dan latar belakang pendidikan S1 (87%). Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki koefisien jalur sebesar 0,299, kompetensi sebesar 0,327, dan kompensasi sebesar 0,209. Pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan juga signifikan, dengan F-hitung (14,026) > F-tabel (2,76). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di STMIK Royal Kisaran. Saran untuk peningkatan kinerja melibatkan perencanaan pelatihan yang lebih baik, pengembangan kompetensi, dan penyesuaian kompensasi sesuai dengan kontribusi dan masa kerja tendik. Selain itu, rotasi kerja juga dapat dipertimbangkan untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja dan kepuasan tendik di lingkungan STMIK Royal Kisaran.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi, Kinerja Tendik

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING, COMPETENCE, AND COMPENSATION IN THE ERA OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0 ON THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL STAFF AT STMIK ROYAL KISARAN

Nirda Julianda

Program Pascasarjana

E-mail: nirdajulianda@gmail.com

This research is a quantitative descriptive study aimed at analyzing the influence of training (X1), competence (X2), and compensation (X3) on employee performance (Y) in industrial revolution 4.0 among educational staff at STMIK Royal Kisaran. Data were collected from 53 respondents using observation, questionnaires, and documentary studies. The research findings indicate that the majority of respondents are male (66%), with the most common age range being 26-35 years (64%). Most respondents have 6-10 years of work experience (51%) and a bachelor's degree background (87%). Data analysis using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) shows that training, competence, and compensation variables have a positive and significant impact on employee performance. Training has a path coefficient of 0.299, competence of 0.327, and compensation of 0.209. The simultaneous influence of these three variables on employee performance is also significant, with the F-value (14.026) > F-table (2.76). The conclusion of this research is that training, competence, and compensation collectively have a positive impact on employee performance at STMIK Royal Kisaran. Recommendations for performance improvement involve better training planning, competence development, and adjusting compensation based on contributions and length of service for educational staff. Additionally, job rotation can be considered to optimize performance improvement and satisfaction among educational staff at STMIK Royal Kisaran.

Keywords: Training, Competence and Compensation, Educational Staff Performance

KATA PENGANTAR



Walaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Dengan rasa syukur dan penuh pengabdian kepada-Nya, penelitian ini telah selesai dan diwujudkan dalam bentuk tesis berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi di Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada STMIK Royal Kisaran."

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen (M.M) dalam program studi Magister Manajemen bidang SDM di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penulisan tesis ini, antara lain:

1. Kepada Ibunda Herlinan Linanda dan Ayahanda Nirwansyah, serta Ibu mertua Kholijah Daulay dan Ayah Mertua Ponidi, yang senantiasa memberikan kasih sayang, semangat, dan perhatian kepada penulis.
2. Suami tercinta MHD. Zulfirman dan kedua buah hati kami, M. Syafiq Ekawira dan Ahmad Syauqi Dwiarkha, yang selalu memberikan dukungan penuh.
3. Saudara tersayang Nirwanda Al-Abror S.Par, Dimas Januarsyah Ramadhan S.Ip, dan M. Darmawan Syafri, yang senantiasa memberi semangat kepada penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA, Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pembimbing II, yang telah memberikan ide dan saran berharga.
8. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si, Dosen Pembimbing I, yang membimbing penulis dengan memberikan ide dan saran yang berarti.
9. Seluruh Dosen dan Staf pengajar program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah berkontribusi dalam memberikan wawasan dan pengetahuan.
10. Civitas Akademisi STMIK Royal Kisaran, yang membantu penulis dengan memberikan data dan informasi terkait tesis.
11. Teman-teman di Yayasan Pendidikan Royal Teladan Asahan dan teman-teman stambuk 2021 kelas regular C Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang selalu kompak dan saling menyemangati.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan rahmat-Nya kepada kita semua, dan semoga tesis ini bermanfaat, khususnya bagi penulis dan pembacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kisaran, April 2024

Penulis,

Nirda Julianda

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR DIAGRAM	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen dan MSDM.....	8
2.1.1.1 Manajemen.....	8
2.1.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.1.2 Fungsi Manajemen	9
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.1.2.1 Pengertian MSDM.....	11
2.1.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi MSDM.....	12
2.1.1.2.3 Fungsi MSDM.....	13
2.1.1.3 Kinerja.....	14
2.1.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	14

2.1.1.3.1.2 Manfaat Kinerja.....	15
2.1.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.1.3.4 Indikator Kinerja	20
2.1.1.4 Pelatihan.....	22
2.1.1.4.1 Pengertian Pelatihan.....	22
2.1.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan.....	24
2.1.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	25
2.1.1.4.4 Indikator Pelatihan	27
2.1.1.5 Kompetensi	28
2.1.1.5.1 Pengertian Kompetensi	28
2.1.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Kompetensi	29
2.1.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	32
2.1.1.5.4 Indikator Kompetensi.....	34
2.1.1.6 Kompensasi.....	35
2.1.1.6.1 Pengertian Kompensasi	35
2.1.1.6.2 Manfaat dan Tujuan Kompensasi.....	37
2.1.1.6.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	39
2.1.1.6.4 Indikator Kompensasi	42
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	43
2.3 Kerangka Konseptual	44
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Hasil Kerja Karyawan	45
2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Hasil Kerja Karyawan	45
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Hasil Kerja Karyawan	46
2.3.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja	47
2.4 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.2.1 Tempat Penelitian	49

3.2.2 Waktu Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel	51
3.4 Definisi Operasional Variabel	51
3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.1 Jenis Data.....	53
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.3 Skala Pengukuran Data.....	55
3.6 Teknik Analisis Data	55
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	55
3.6.1.1 Uji Validitas	55
3.6.1.2 Uji Realibitas.....	57
3.6.2 Analisa Model Struktural (Inner Model)	57
3.6.2.1 R Square	57
3.6.2.2 F Square	58
3.6.2.3 Pengujian Hipotesis	58
3.6.2.3.1 Pengaruh Langsung	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil.....	60
4.1.1 Deskripsi Penelitian.....	60
4.1.2 Deskripsi Responden	50
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.1.3.1 Deskripsi Responden Variabel Kinerja	62
4.1.3.2 Deskripsi Responden Variabel Pelatihan.....	67
4.1.3.3 Deskripsi Responden Variabel Kompetensi	71
4.1.3.4 Deskripsi Responden Variabel Kompensasi	73
4.1.4 Analisis Data.....	77
4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	77

4.1.4.1.1 Uji Validitas	77
4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas	86
4.1.4.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	87
4.1.4.2.1 Koefisien Determinasi (R-Square)	87
4.1.4.2.2 F Square	88
4.1.4.3 Pengujian hipotesis	89
4.1.4.3.1 Pengaruh langsung.....	89
4.2 Pembahasan	92
4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	92
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	93
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	94
4.2.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Tendik.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	50
Tabel 3.2 Data Tenaga Kependidikan	51
Tabel 3.3 Definisi Operasional	52
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel kinerja (Y)	63
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel kinerja (X1)	67
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel kinerja (X2)	71
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel kinerja (X3)	74
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i>	78
Tabel 4.10 Hasil <i>Output Loading Factor</i>	79
Tabel 4.11 Hasil <i>Output Loading Factor</i> (Setelah Eliminasi)	81
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i>	84
Tabel 4.13 <i>Construct Reliability and Validity</i>	86
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R-Square)	87
Tabel 4.15 F Square	88
Tabel 4.16 <i>Path Coeffients</i>	90

DAFTAR DIAGRAM

Halaman

Diagram Persentase	4
--------------------------	---

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	45
Gambar 2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	46
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	47
Gambar 2.4 Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja.....	47
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Konsep Penelitian	48
Gambar 4.1 Hasil <i>Output Factor</i>	81
Gambar 4.2 Hasil <i>Output Factor</i> Setelah Eliminasi	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, Perubahan peradaban global yang terjadi dengan kecepatan yang luar biasa di banyak negara ditunjukkan oleh penggunaan sistem informasi tanpa hambatan yang berfokus pada komputasi dan big data. Perubahan yang dimaksud mencakup perubahan dalam teknologi dasar, struktur sosial, kondisi ekonomi makro, dan aspek-aspek lainnya. banyak lagi. Ciri-ciri revolusi industri 4.0 mencakup kecerdasan buatan, penyimpanan data iCloud, internet of people, big data, internet of things (IoT), dan digitalisasi. Semua inovasi baru ini telah menciptakan gangguan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk salah satu yang paling signifikan yaitu sektor pendidikan. Kekurangan dalam hal budaya digital, pelatihan, pengetahuan, dan bahasa menjadi hambatan yang dihadapi oleh revolusi industri 4.0 dalam menjalankan operasionalnya, terutama bagi SDM di Negara Indonesia. Harapannya, manusia dapat beradaptasi lebih baik dengan perkembangan dari revolusi industri di setiap eranya agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi secara optimal.

Kinerja merupakan aspek krusial bagi organisasi, karena mencerminkan sejauh mana manajer berhasil dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui prestasi yang baik dari stafnya. Sebaliknya, organisasi akan mengalami kendala dalam meraih tujuannya jika kinerja stafnya tidak efektif, yaitu tidak memenuhi kebutuhan kerja yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya pelatihan, kompetensi dan kompensasi.

Secara mendasar, tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk mendukung operasional dan produktivitas perusahaan yang lancar. Namun, secara lebih luas, pelatihan kerja memiliki tiga tujuan atau target yang diharapkan dari kegiatan tersebut, yaitu peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan pembentukan sikap yang tepat. Pelatihan sangat dibutuhkan seiring dengan perubahan yang terjadi seperti tuntutan dan tantangannya di era industry 4.0 agar dapat mengikuti perubahan zaman yang semakin berubah, dengan adanya pelatihan maka SDM dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi SDM sehingga kinerja dapat meningkat, hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ni Wayan Eka Anggreni (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi merujuk pada Kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, didukung oleh sikap kerja yang tepat dan profesional dalam bidang tertentu. Ini dianggap sangat penting atau bisa menjadi keunggulan tersendiri. Kompetensi yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik, berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Ainur (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi adalah bentuk imbalan baik secara finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesejahteraan mereka. Ini juga merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan guna mendukung organisasi

dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu Sutrisno (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Royal (STMIK Royal) merupakan institusi yang bergerak dibidang jasa pendidikan. Dalam upaya menghasilkan lulusan yang berkualitas tentu harus dibutuhkan pula proses yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini, tenaga kependidikan merupakan salah satu posisi penting dalam hal penunjang terselenggaranya pendidikan yang berkualitas.

Tenaga kependidikan (Tendik) dalam proses pendidikan memegang peran strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Menurut undang-undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelaksanaan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Di dalam dunia pendidikan, tenaga kependidikan merupakan profesi yang tidak kalah penting, tenaga kependidikan memiliki peran yaitu sebagai pelaksana, pelenggara pendidikan agar terwujudnya keberhasilan dalam proses belajar dan mengajar sehingga dapat saling meningkatkan kualitas mutu pendidikan, oleh karena itu tenaga kependidikan juga harus mempunyai kompetensi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi perguruan tinggi, sehingga pentingnya diadakan pengembangan kualitas tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan dituntut untuk dapat menyelaraskan dengan era kemajuan teknologi

yang sedang terjadi, sehingga kinerja dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan kepada mahasiswa dapat bekerja kearah yang lebih profesionalisme.

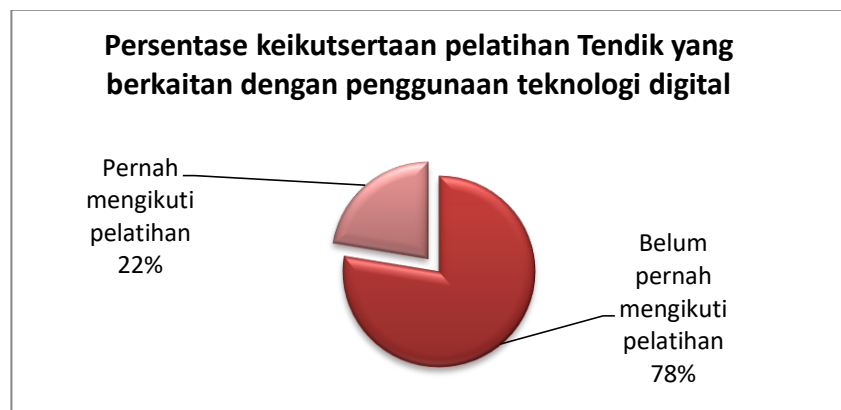
Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa kinerja tenaga kependidikan di STMIK Royal masih belum optimal. Hal ini terlihat dari capaian kinerja tendik yang sebagian besar masih masuk kategori baik, dan hanya sebagian kecil di kategori sangat baik, sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Tendik

PENILAIAN	2022			2021			2020		
	SANGAT BAIK	BAIK	KURANG BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	KURANG BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	KURANG BAIK
ASPEK TEKNIS	20%	74%	6%	18%	74%	8%	21%	69%	10%
ASPEK KEPEMIMPINAN	27%	69%	4%	21%	75%	4%	18%	70%	12%
ASPEK PERILAKU	25%	67%	8%	23%	69%	8%	24%	68%	8%

Sumber Biro STMIK Royal

Pelatihan bagi tendik belum cukup baik dan belum merata, dimana masih banyak tendik yang tidak pernah mengikuti pelatihan, terutama berkaitan dengan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan di era industri 4.0 hal ini terlihat dari persentase keikutsertaan pelatihan tendik pada diagram dibawah ini.



Kompetensi tendik belum merata terutama berkaitan dengan kebutuhan dan keterampilan di era industri 4.0 dimana semua terhubung dengan perangkat teknologi, terdapat masih ada sebahagian tendik yang belum mahir dalam mengoperasikan perangkat teknologi.

Kompensasi belum cukup sesuai harapan beberapa tendik, walaupun untuk jaminan kesehatan dan ketenagakerjaannya sudah di daftarkan sebagai peserta.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi di Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada STMIK Royal Kisaran”**.

1.2. Identifikasi Masalah.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Kinerja tenaga kependidikan belum optimal, terlihat dari capaian kinerja yang belum mencapai kategori sangat baik.
2. Pelatihan yang belum merata bagi tendik di era revolusi indistri 4.0, dimana hanya 22% dari tendik yang pernah mengikuti pelatihan.
3. Kompetensi tendik belum cukup baik dimana masih terdapat sebagian tendik yang belum mahair mengoperasikan perangkat teknologi.
4. Kompensasi yang diterima tendik dirasa belum sesuai harapan, dimana masih terdapat keluhan tendik tentang besaran kompensasi yang diterima.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi tiga faktor yaitu Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan STMIK Royal Kisaran?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan STMIK Royal Kisaran?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan STMIK Royal Kisaran?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan STMIK Royal Kisaran?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun mafaat dilakukannya penelitian diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang peran tenaga kependidikan di era revolusi industri 4.0

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan dari pemikiran dan sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui pelatihan, kompetensi dan kompensasi di era 4.0 pada STMIK Royal Kisaran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Manajemen

2.1.1.1.1 Pengertian Manajemen

Asal-usul istilah manajemen dapat ditelusuri ke bahasa Latin, Ketika diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris, kata kerjanya menjadi *to manage*, dan kata benda yang terkait adalah *management.*, yang dalam bahasa Indonesia berarti mengatur atau mengelola. Sehingga, saat ini manajemen dipahami sebagai proses pengelolaan (Janan Asifudin, 2017).

Menurut (Basri, 2020) Manajemen dapat diartikan sebagai seni dalam mengatur kerjasama, ilmu yang berkaitan dengan manajemen, atau posisi kepemimpinan dalam suatu entitas atau institusi.

Menurut Hanafi dalam (Hidayat Rizandi et al., 2023) manajemen adalah suatu pendekatan sosial yang melibatkan upaya bersama antara individu dengan bantuan orang lain dan berbagai sumber lainnya, dijalankan dengan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya dengan cara yang efisien dan efektif..

Menurut (Huda, 2017) manajemen adalah ilmu atau metode dalam merumuskan, mengatur, memandu, dan mengawasi aktivitas organisasi dalam

berbagai dimensinya, dengan tujuan untuk tercapainya sasaran organisasi yang efisien dan efektif.

Menurut (Kuddus, 2019) manajemen merupakan tindakan mengkoordinasikan suatu kegiatan yang dikerjakan oleh individu atau lembaga dengan tujuan mencapai sasaran organisasi melalui kolaborasi dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

2.1.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Ulber Silalahi dalam (Paath et al., 2019) fungsi manajemen:

1. Perencanaan (Planning) : Perencanaan merupakan proses pemilihan dan penetapan kebijakan serta asumsi-asumsi masa depan. Hal ini dilakukan untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diharapkan.
2. Pengorganisasian (Organizing) : Pengorganisasian berkaitan dengan penentuan, kelompokkan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini juga melibatkan penempatan orang pada posisi yang sesuai, menyediakan fasilitas yang diperlukan, dan delegasi wewenang.
3. Pengaturan Sumber Daya (Researching) : Manajer bertanggung jawab untuk mengatur sumber daya agar mendukung kegiatan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Penkomunikasian (Communication) : Fungsi komunikasi manajer memastikan bahwa semua informasi relevan diketahui dan dimengerti oleh

semua pihak yang terlibat, sehingga mereka memahami tugas, tanggung jawab, dan sumber daya yang tersedia.

5. **Pemimpinan (Leading)** : Dalam kapasitas pemimpin, manajer memandu timnya agar berperilaku dan bertindak sesuai dengan ekspektasi organisasi.
6. **Pemotivasian (Monitoring)** : Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal individu. Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan inspirasi dan semangat untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
7. **Pengawasan (Controlling)** : Fungsi pengawasan melibatkan evaluasi, penilaian, dan koreksi kinerja karyawan. Tujuannya adalah memastikan kegiatan sesuai dengan rencana awal dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Akbar, 2018) Fungsi-fungsi manajerial meliputi:

1. **Perencanaan (Planning)**: Menyusun rencana tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. **Pengorganisasian (Organizing)**: Mengatur dan mendesain struktur organisasi, serta menentukan hubungan antara berbagai tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

3. Pengarahan (Directing): Memberi arahan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kerja sama dan efisiensi dalam bekerja, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (Controlling): Memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan serta menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.2.1 Pengertian MSDM

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik di lembaga maupun perusahaan. SDM dianggap sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya. Kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan.

Kualitas kerja yang tinggi dari karyawan dapat secara signifikan memudahkan perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat tergantung pada kualitas SDM, karena keterkaitan langsung dengan proses produksi. SDM yang unggul akan menghasilkan proses produksi yang efisien. Hubungan ini sering dikaitkan dengan produktivitas, dimana peningkatan produktivitas dapat menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan, berkontribusi pada keberhasilannya. (Nunu Nurjaya, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pengelolaan penggunaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan fungsi-fungsi seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang terdapat di dalam struktur organisasi. Selain itu, MSDM juga dapat dipahami sebagai suatu kebijakan atau rangkaian prinsip yang diikuti oleh organisasi. (Marnis, 2008).

Menurut (Apriliana & Nawangsari, 2021) Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam setiap aktivitas yang dijalankan. Meski ada banyak opsi dan bantuan dalam bentuk peralatan teknologi canggih untuk menjalankan berbagai aktivitas, mereka tidak akan memiliki nilai signifikan tanpa partisipasi aktif dari SDM. Ini berarti, peran aktif sumber daya manusia adalah penting dan teknologi tidak dapat hal tersebut, seberapapun canggihnya.

Menurut (Eri, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang khusus dari manajemen yang berfokus pada memahami relasi dan fungsi individu dalam konteks organisasi.

2.1.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi MSDM

Menurut (Mu`tafi, 2020) Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, organisasi harus memainkan peran yang aktif. Dibutuhkan alat ukur yang dirancang untuk menilai kualitas, potensi, dan keterkaitan strategi SDM dalam organisasi. Evaluasinya harus mempertimbangkan empat elemen penting,

yaitu:1) Tingkat strategi yang mencakup misi, visi, dan tujuan organisasi; 2) Faktor-faktor internal sumber daya manusia; 3) Faktor-faktor eksternal; 4) Faktor-faktor organisasional.

2.1.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sabrina, 2021) terdapat lima fungsi operasional manajemen diantaranya:

1. Fungsi Pengadaan, 2. Fungsi Pengembangan, 3. Fungsi Kompensasi,
4. Fungsi Pengintegrasian, 5. Fungsi Pemeliharaan

Menurut Flippo dalam (Susilo, 2013) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : 1. Perencanaan bagi manajer personalia. 2. Pengorganisasian. 3. Pengarahan. 4. Pengendalian. 5. Pengadaan tenaga kerja. 6. Pengembangan. 7. Kompensasi. 8. Integrasi. 9. Pemeliharaan. 10. Pemutusan hubungan kerja.

Menurut Rival dan Segala dalam (Setiawan, 2016) Ada dua kategori fungsi dalam manajemen sumber daya manusia. Yang pertama adalah fungsi manajerial, yang meliputi perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian. Yang kedua adalah fungsi organisasional, yang mencakup proses pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta proses pemutusan hubungan kerja.

Menurut (Pérez, 2017) fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. *Staffing/Employment.* 2. *Performance Evaluation.* 3. *Compensation.* 4. *Training and Development.* 5. *Employee Relations.* 6. *Safety and Health.* 7. *Personnel Research*

2.1.1.3 Kinerja

2.1.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dalam dalam pencapaian tujuan, pencapaian kinerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh apakah unggul atau sebaliknya, jika kinerjanya tidak unggul maka sekelompok orang tersebut telah gagal dalam pencapaian tujuan. Kinerja dapat dinilai dari pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan itu sendiri. (Ajijah & Selvi, 2021)

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah “anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan” dan dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu. (Putra et al., 2023)

Kinerja tenaga kependidikan adalah perilaku yang ditampilkan oleh tenaga kependidikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. (Pusparani, 2021).

Menurut Moeheriono dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja, dikenal juga dengan istilah *performance*, merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau grup di sebuah organisasi, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif. Ini sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja mereka juga harus dilakukan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, dan mematuhi norma moral serta etika.

Menurut (Akbar, 2018) Kinerja adalah upaya maksimal yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Jika pekerjaan selesai dengan

hasil yang baik, hal ini tidak hanya memberikan manfaat bagi individu yang bersangkutan tetapi juga memberi dampak positif pada lingkungan kerjanya.

2.1.1.3.2 Manfaat kinerja dan tujuan penilaian kinerja

Tenaga kependidikan, meskipun bukan unsur utama, tetapi merupakan elemen penting dalam konteks pendidikan dan memegang peran signifikan dalam kelangsungan institusi. Mengakui hal ini, Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Royal telah merancang panduan evaluasi kinerja tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu kualitas mereka. Kualitas dan prestasi tenaga kependidikan yang tinggi diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja institusi. Evaluasi kinerja tenaga kependidikan diimplementasikan dengan tujuan menjaga kualitas mereka.

Melalui proses evaluasi kinerja, setiap tenaga kependidikan akan mendapatkan pedoman sebagai ukuran kinerja mereka di masa depan. Mereka memerlukan umpan balik terhadap kinerja mereka, yang dapat menjadi pedoman untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Oleh karena itu, diperlukan panduan penilaian yang mencerminkan kinerja individu. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan sejauh mana tenaga kependidikan telah memenuhi standar yang diinginkan oleh institusi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Informasi yang terdapat dalam penilaian kinerja tenaga kependidikan mencerminkan perkembangan institusi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan merujuk pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang terkait dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi mencerminkan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung

jawab mereka. Kinerja Tenaga Kependidikan di sebuah perguruan tinggi mencakup perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap Tenaga Kependidikan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya. Untuk menilai kualitas kinerja Tenaga Kependidikan, diperlukan kriteria yang jelas. Menurut Mitchell, kinerja melibatkan beberapa aspek., yaitu: Kualistas kerja (*Quality of work*), Ketepatan waktu (*Promptness, Initiative*), Inisiatif (*Capability*), Kemampuan (*communication*). (Widiati, 2021)

Menurut Mulyadi dalam (Hikmah et al., 2019) Kinerja memiliki peran penting dalam memungkinkan manajemen untuk mengatur operasional organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Manfaat spesifik meliputi:

1. Pemotivasian Personel : Melalui kinerja yang baik, manajemen dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
2. Pendukung Pengambilan Keputusan : Kinerja membantu dalam pengambilan keputusan terkait hal-hal seperti promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan : Dengan menilai kinerja, manajemen dapat mengetahui area mana yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut.
4. Evaluasi Program Pelatihan : Kinerja memberikan kriteria untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang telah dijalankan.
5. Umpan Balik bagi Pegawai : Kinerja memberikan pegawai gambaran tentang bagaimana mereka dinilai oleh atasan mereka.

6. Dasar Distribusi Penghargaan : Manajemen dapat menggunakan kinerja sebagai patokan untuk mendistribusikan penghargaan dan insentif kepada karyawan.

Secara bersamaan, Tenaga Kependidikan sebagai bagian integral dari suatu perguruan tinggi membutuhkan umpan balik dari institusi terkait dengan hasil kerjanya. Umpan balik ini berfungsi sebagai panduan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Melalui proses evaluasi kinerja, hasil penilaian kinerja Tenaga Kependidikan serta umpan balik terhadap kerjanya dapat diperoleh. Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu langkah di mana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja Tenaga Kependidikan dan mengevaluasi hasil pekerjaan mereka.

2.1.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya pelatihan, kompetensi dan kompensasi, hal ini diutarakan oleh (Wirman, 2014).

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi, tujuan tertentu dikatakan tercapai apabila diselesaikan dalam kurun waktu yang telah di tetapkan
2. Otoritas (wewenang) yaitu suatu sifat komunikasi dari organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan
3. Disiplin, yaitu melaksanakan kegiatan sesuai peraturan yang ditetapkan
4. Inisiatif yaitu kemampuan melakukan atau memulai pekerjaan tanpa diberi tahu terlebih dahulu. (Widiati 2 021)

Menurut (Pusparani, 2021) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja :

1. Lingkungan kerja : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam menuntaskan tugasnya, yang pada gilirannya memengaruhi disiplin kerja mereka.
2. Kepuasan kerja : Pada intinya, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang variatif, bergantung pada nilai-nilai yang mereka pegang.
3. Komitmen organisasi : Karyawan memilih untuk tetap di organisasi karena mereka menyadari bahwa berkomitmen kepada organisasi adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan.

Menurut Gibson dalam (Lestari & Listyawati, 2019) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Faktor Individu: Ini mencakup kemampuan juga keterampilan seseorang, latar belakang keluarganya, kemampuan kerjanya, status sosial, serta demografi individu tersebut.
2. Faktor Psikologi: Ini berhubungan dengan cara seseorang memandang dan menginterpretasikan hal-hal (persepsi), perannya dalam tim atau organisasi, sikapnya terhadap pekerjaan, kepribadiannya, motivasi untuk bekerja, dan tingkat kepuasan yang dia rasakan dari pekerjaannya.
3. Faktor Organisasi: Ini berkaitan dengan bagaimana organisasi tersebut dibentuk dan dijalankan, seperti struktur organisasinya, desain pekerjaan yang ada, gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta sistem penghargaan atau insentif yang diberikan.

Menurut Handoko dalam (Akbar, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. **Motivasi:** Ini adalah dorongan utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ini berkaitan dengan kebutuhan alami manusia untuk mencapai prestasi terbaik dalam tugasnya.
2. **Kepuasan Kerja:** Ini menggambarkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap yang dimiliki karyawan mengenai tugas dan lingkungan kerjanya.
3. **Tingkat Stres:** Stres adalah kondisi ketegangan yang bisa merubah emosi dalam hal berpikir seseorang. Tingkat stres yang tinggi dapat menghambat seseorang dalam merespon lingkungan, yang pada akhirnya bisa mengganggu kinerjanya.
4. **Kondisi Pekerjaan:** Faktor ini sehubungan dengan lingkungan fisik kerja seperti ruangan, ventilasi, dan pencahayaan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
5. **Sistem Kompensasi:** Ini adalah balas jasa yang telah diterima oleh seseorang atas kontribusinya pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat membuat motivasi karyawan.
6. **Desain Pekerjaan:** Ini berkaitan dengan penetapan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam organisasi. Desain pekerjaan yang jelas membantu karyawan memahami dan menjalankan tugasnya dengan efektif.

2.1.1.3.4 Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah instrumen yang dihitung dan diukur untuk mengevaluasi pencapaian prestasi. Pada STMIK Royal Indikator yang digunakan diantaranya :

Aspek Teknis meliputi ; Inisiatif, Inovasi, Komunikasi, Kemampuan adaptasi, Motivasi, Kerjasama, Kemandirian.

Aspek Kepemimpinan meliputi ; Kepemimpinan, Problem solving, Pengambilan keputusan.

Aspek Prilaku meliputi ; Kedisiplinan, Etika dan Kesopanan, Kejujuran, Loyalitas.

Menurut Mangkunegara dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Indikator kinerja adalah alat yang dihitung dan diukur untuk menilai prestasi. Beberapa indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja: kemampuan untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja: kemampuan untuk memenuhi target jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Keandalan kerja: mencakup ketepatan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, ketelitian, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas.
4. Sikap: evaluasi terhadap objek, individu, atau kejadian.

Menurut Robbins dalam (Antonius Djula, 2021) ada 6 indikator kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas, hasil antara pekerjaan dan hasil yang dikerjakan yang mendekati sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan

2. Kuantitas, sesuatu nilai ukuran atau jumlah dari hasil pencapaian yang telah dikerjakan
3. Ketepatan waktu, aktivitas penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan
4. Efektifitas, kemampuan dalam menjalankan organisasi sesingkat mungkin dalam penggunaan SDM.
5. Kemandirian, kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara mandiri
6. Komitmen, keyakinan akan organisasi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Menurut nuraini dalam (Daulay et al., 2019) daulay Indikator kinerja karyawan diukur berdasarkan empat elemen utama yang telah ditentukan oleh organisasi, yaitu:

1. Kualitas: Mengukur tingkat akurasi pekerjaan, dengan memperhatikan kesalahan, efisiensi waktu, dan standar ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas: Mengukur seberapa banyak produk atau layanan yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Waktu Kerja: Menilai kehadiran karyawan, termasuk frekuensi absensi, keterlambatan, dan durasi total waktu kerja yang dilakukan.
4. Kerja Sama: Menilai sejauh mana karyawan dapat berkolaborasi dengan rekan kerjanya, apakah mereka memberikan kontribusi positif atau malah menjadi penghalang.

2.1.1.4 Pelatihan

2.1.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah metode yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia terkait dengan keterampilan atau kemampuan pegawai atau karyawan yang menempati jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Gustiana et al., 2022) Pelatihan adalah suatu inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dalam jangka pendek, sementara pengembangan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan sebagai persiapan dalam menangani tanggung jawab yang besar di masa akan datang.

Menurut Mondy dalam (Rahinnaya et al., 2016) Pelatihan merujuk pada serangkaian kegiatan yang dibuat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan peserta didik dalam melaksanakan pekerjaan mereka saat ini. Di lain pihak, pengembangan berkaitan dengan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan berfokus pada perspektif jangka panjang. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan memiliki makna memiliki hubungan yang kuat dengan pencapaian strategi jangka panjang dan tujuan peningkatan kinerja, menjadi fokus utama dari upaya pelatihan dan pengembangan. Pelatihan karyawan telah menjadi instrumen penting dalam mempertahankan efektivitas organisasi. Selain dari pelatihan dan pengembangan, terdapat beberapa faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan salah satunya adalah kompensasi.

Menurut Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J.D. dalam (Tamsuri, 2022) Pelatihan merupakan proses evaluatif yang bertujuan untuk mengamati perubahan dalam perilaku seseorang setelah mereka menerima pelatihan.

Menurut Komaruddin Sastradipoera dalam (Rahmawati¹ et al., 2015) Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan mendapatkan juga meningkatkan kemampuan di luar pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada, dalam jangka waktu yang singkat. Metode yang digunakan dalam pelatihan biasanya lebih berfokus pada praktek daripada teori.

Terdapat beberapa langkah atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain :

1. Penilaian: Metode yang umum digunakan dalam menilai kompetensi sumber daya manusia (SDM). Diterapkan untuk mengidentifikasi dan menyeleksi karyawan yang dinilai memiliki potensi manajerial untuk menduduki posisi tertentu di masa depan.
2. Perancangan: Langkah-langkah krusial yang harus diambil untuk memastikan manajemen memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional, yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi.
3. Pelaksanaan: Dilakukan untuk memberikan kemampuan pelatihan kepada para pelatih sehingga mereka dapat memberikan pelatihan terhadap suatu objek. Tujuannya adalah agar peserta pelatihan dapat melatih dengan efektif.
4. Evaluasi: Sebuah proses untuk melihat kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai. (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pelatihan merupakan suatu bentuk proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Tujuan dari pelatihan adalah memberikan peserta pengetahuan, keterampilan teknis, dan keahlian tertentu agar mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks organisasi,

pelatihan menjadi suatu proses di mana individu memperoleh ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, pelatihan adalah upaya pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis untuk memperbaiki perilaku para pegawai dan mengarahkannya menuju peningkatan pencapaian tujuan organisasi. (Tamsuri, 2022).

2.1.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Ketika sebuah perusahaan merencanakan pelatihan dan pengembangan, penting untuk memiliki sasaran dan tujuan yang terdefinisi dengan jelas. Hal ini dikarenakan pelatihan dan pengembangan dilakukan demi kepentingan baik perusahaan maupun para pegawainya. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tujuan, antara lain, untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sari et al., 2018) Pelatihan memiliki beberapa elemen utama, yaitu:

1. Pelatihan memiliki tujuan spesifik yang ditargetkan,
2. Disusun secara sengaja, terstruktur, dan sistematis,
3. Berlangsung di luar lingkungan pendidikan formal,
4. Memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus,
5. Dijalankan dalam jangka waktu yang relatif pendek, dan
6. Menekankan pada aspek praktik.

Menurut (Siregar, 2018) Tujuan dan manfaat pelatihan adalah :

1. Produktivitas Organisasi : Melalui pelatihan, seseorang dapat mengasah keterampilan, menambah pengetahuan, serta memperbaiki perilaku. Semua

aspek ini berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi.

2. **Penjagaan Kualitas** : Pelatihan membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai dan mengurangi potensi kesalahan. Hal ini berarti hasil kerja yang dihasilkan akan membuat nilai yang lebih baik dan konsisten.
3. **Optimalisasi Sumber Daya Manusia** : Dengan pelatihan, pegawai lebih siap untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong. Ini memastikan bahwa sumber daya manusia terencana dengan baik, mengingat kualitas dan jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.
4. **Peningkatan Semangat Kerja** : Pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja, yang pada gilirannya bisa mempengaruhi kenaikan upah. Hal ini bisa memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab.
5. **Penghargaan Tidak Langsung** : Memberikan peluang pelatihan bagi pegawai adalah bentuk penghargaan atas prestasi mereka di masa lalu. Ini memberi mereka kesempatan untuk berkembang lebih jauh.
6. **Prioritas Keselamatan dan Kesehatan** : Melalui pelatihan, risiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan meningkatkan stabilitas mental karyawan.
7. **Pencegahan Keterlambatan Adaptasi** : Pelatihan mendorong pegawai untuk selalu inovatif dan kreatif, memastikan mereka tetap relevan dan up-to-date dengan teknologi dan metode kerja terbaru.
8. **Pendorong Pertumbuhan Pribadi** : Pelatihan memberikan peluang bagi pegawai untuk menambah kemampuan dan pengetahuan mereka, sekaligus mendukung pertumbuhan pribadi mereka.

2.1.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh, seperti instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan pendukung. Pemilihan metode pelatihan yang terbaik sangat tergantung pada berbagai faktor tersebut. Menurut Heidjrachman dalam (Linarwati et al., 2016)

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan mencakup:

1. Efektivitas biaya (Cost-Effectiveness)
2. Ketersediaan materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip dalam pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut Veithzal dalam (Tamsuri, 2022) Faktor-faktor yang mendukung kualitas serta efektivitas pelatihan meliputi:

1. Konten atau materi pelatihan,
2. Metode pelaksanaan pelatihan
3. Keahlian atau kompetensi instruktur/pelatih,
4. Kualitas peserta pelatihan,
5. Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan,
6. Evaluasi setelah pelatihan.

Menurut (Nurul Ichsan & Nasution, 2021) Terdapat sejumlah faktor yang berperan dalam mempengaruhi pelaksanaan pelatihan kerja, antara lain:

1. Dukungan dari manajemen senior.
2. Dedikasi dan komitmen dari para ahli dan tenaga kerja umum.
3. Tingkat kompleksitas dalam organisasi.
4. Metode atau cara belajar yang diterapkan.
5. Aspek-aspek lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.1.4.4 Indikator-Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan. Indikator pada pelatihan melibatkan:

1. Tujuan: Pelatihan diarahkan sebagai tujuan untuk mendukung perencanaan aksi dengan penetapan sasaran dan hasil yang diharapkan dari pelatihan.
2. Sasaran Pelatihan: Sasaran pelatihan harus terinci dan dapat diukur secara jelas.
3. Kualifikasi Peserta: Peningkatan keterampilan merupakan fokus utama pelatihan, sehingga peserta pelatihan harus dipilih berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan bidang, keahlian, dan profesionalisme.
4. Materi Pelatihan: Materi yang disajikan dalam pelatihan harus relevan dengan kebutuhan yang akan dihadapi.
5. Metode Pelatihan: Pemilihan metode pelatihan harus memastikan efektivitas kegiatan pelatihan dan sesuai dengan jenis materi serta kemampuan peserta.
6. Seleksi Peserta: Peserta pelatihan seharusnya dipilih berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. (Gustiana et al., 2022).

Menurut Mangkunegara dalam (Nurul Ichsan & Nasution, 2021) Beberapa indikator yang menandai efektivitas pelatihan meliputi:

1. Kualitas instruktur pelatihan.
2. Keaktifan peserta dalam pelatihan.
3. Relevansi materi pelatihan.
4. Penerapan metode yang tepat.
5. Kejelasan tujuan pelatihan.
6. Ketepatan sasaran pelatihan.

Menurut Mangkunegara dalam (Nurul Ichsan & Nasution, 2021) indikator-indikator pelatihan diantaranya : 1.Instruktur, 2.Peserta, 3.Metode, 4.Tujuan, 5.Sasaran

2.1.1.5 Kompetensi

2.1.1.5.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Kemampuan ini juga mencakup pelaksanaan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kompetensi mencerminkan keterampilan dan pengetahuan seseorang di dalam suatu bidang tertentu sebagai aspek yang krusial untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Losa et al., 2021).

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Kompetensi mencakup aspek kepribadian yang melekat pada individu, yang menunjukkan perilaku yang bisa diperkirakan dalam berbagai situasi dan tugas. Kinerja seseorang, baik yang baik maupun yang

kurang, dapat dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Walaupun analisis kompetensi utamanya diarahkan pada pengembangan karier, mengevaluasi tingkat kompetensi juga memiliki signifikansi penting dalam memahami efektivitas kinerja yang diantisipasi.

Menurut (Hermawati et al., 2022) Kompetensi karyawan melibatkan suatu kemampuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki, yang diperkuat oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Menurut Hartanto dalam (Jajat Sudrajat, 2020) Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan dan wawasan yang diperoleh dari lingkungan sosial dan profesional, yang kemudian dikuasai dan diaplikasikan untuk melaksanakan tugas serta pekerjaan dengan optimal.

Menurut Sutrisno dalam (Adriyanto & Subakti, 2018) Kompetensi merupakan kemampuan berbasis keterampilan dan wawasan, yang diperkuat dengan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan di lingkungan kerja.

2.1.1.5.2 Manfaat dan Tujuan Kompetensi

Menurut Prihadi dalam (Setiadiputra, 2017) Manfaat kompetensi diantaranya :

1. Kriteria Kesuksesan Kerja: Menggunakan model kompetensi yang tepat dapat memfasilitasi identifikasi keterampilan dan pengetahuan esensial yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam sebuah tugas atau pekerjaan. Ketika individu memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan posisinya, kesuksesannya dalam peran tersebut dapat diprediksi dengan lebih baik.

2. Proses Perekrutan yang Efektif: Dengan mengetahui kompetensi yang diperlukan untuk suatu jabatan, proses seleksi dan rekrutmen karyawan baru menjadi lebih terstruktur dan efisien.
3. Landasan untuk Evaluasi dan Pengembangan: Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang kompetensi yang diperlukan untuk sebuah pekerjaan, organisasi dapat lebih mudah menilai dan mengembangkan karyawannya. Sistem kompetensi memungkinkan organisasi untuk mengetahui apakah seorang karyawan telah mengembangkan kompetensi yang diperlukan, apakah melalui pelatihan atau mentoring, atau jika ada kebutuhan untuk relokasi ke posisi yang berbeda.

Menurut Ruky dalam (Hadi Priyanto, 2018) manfaat kompetensi dalam pekerjaan, di antaranya:

1. Penjelasan Standar Kerja : Kompetensi memungkinkan organisasi untuk menentukan dengan jelas keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang esensial dalam suatu pekerjaan. Ini juga mengidentifikasi perilaku yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja kerja.
2. Instrumen Seleksi Karyawan: Kompetensi dapat dijadikan sebagai instrumen dalam proses seleksi untuk menentukan calon karyawan yang paling sesuai. Dengan demikian, proses seleksi menjadi lebih fokus, efektif, dan dapat mengurangi biaya rekrutmen.
3. Optimalisasi Produktivitas : Melalui kompetensi, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan kapasitas maksimal.

4. Landasan Pengembangan Sistem Remunerasi : Dengan kompetensi, sistem pengupahan menjadi lebih terstruktur dan transparan, dengan mengkaitkan keputusan kompensasi dengan perilaku yang diharapkan dari karyawan.
5. Adaptasi terhadap Perubahan : Kompetensi membantu organisasi menentukan keterampilan yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang berubah-ubah.
6. Harmonisasi Nilai Organisasi dan Perilaku Karyawan : Kompetensi membantu organisasi dalam mengkomunikasikan nilai-nilai inti dan fokus yang harus diterapkan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Moehariono dalam (TJAHYANTI & CHAIRUNNISA, 2021) manfaat dan keuntungan kompetensi adalah :

1. Referensi Kesuksesan Awal Kerja : Model kompetensi memberikan panduan jelas mengenai pengetahuan dan keterampilan yang esensial untuk keberhasilan dalam suatu pekerjaan.
2. Landasan dalam Perekrutan Karyawan : Setelah menentukan kompetensi yang diperlukan untuk posisi tertentu, proses rekrutmen menjadi lebih terarah dengan memilih karyawan yang berkualitas dan andal.
3. Patokan dalam Penilaian dan Pengembangan Karyawan : Hasil dari identifikasi kompetensi yang tepat dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai dan mengembangkan potensi karyawan.
4. Acuan dalam Penilaian Kinerja dan Penetapan Kompensasi : Kompetensi dapat menjadi dasar dalam menilai kinerja, memberikan kompensasi bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang kurang

berprestasi. Dari sisi manajemen, kompetensi sangat membantu dalam analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) sehingga pelatihan yang diberikan lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi.

2.1.1.5.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi melibatkan:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai: Keyakinan terhadap diri sendiri atau orang lain memainkan peran penting dalam membentuk perilaku. Tingkat kepercayaan individu terhadap kreativitas dan inovasi dapat memengaruhi kemauan mereka untuk mencari pendekatan baru atau berbeda dalam menjalankan tugas. Orang dengan keyakinan dan nilai-nilai yang tinggi cenderung memiliki kompetensi yang kuat.
2. Keterampilan: Keterampilan mencakup berbagai kemampuan, seperti keterampilan berbicara di depan umum atau keterampilan menulis, yang dapat ditingkatkan melalui pembelajaran, praktik, dan umpan balik. Terus mengasah keterampilan ini penting agar kompetensi dapat terus berkembang dan bersaing efektif dengan orang lain.
3. Pengalaman: Kompetensi juga terbentuk melalui pengalaman, seperti pengorganisasian, berkomunikasi dengan banyak orang, atau menemukan solusi. Pengalaman memberikan kesempatan untuk belajar dan menghindari pengulangan kesalahan yang sama.
4. Karakteristik Kepribadian: Kompetensi dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang, yang dapat dipengaruhi oleh kekuatan individu

dan lingkungan sekitarnya. Lingkungan dengan dukungan yang baik dapat menghasilkan karakteristik yang positif.

5. Motivasi: Motivasi memainkan peran kunci dalam kompetensi. Dorongan, apresiasi, pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan dampak positif pada motivasi individu, meningkatkan semangat untuk mencapai tujuan.
6. Isu Emosional: Hambatan emosional, seperti keraguan diri, dapat membatasi penguasaan kompetensi. Pengendalian emosional diperlukan agar kompetensi dapat terus berkembang.
7. Kemampuan Intelektual: Pemikiran kognitif, termasuk pemikiran konseptual dan analitis, juga dapat memengaruhi kompetensi seseorang.
8. Budaya Organisasi: Budaya organisasi dapat memengaruhi kompetensi sumber daya manusia, termasuk dalam proses rekrutmen, seleksi karyawan, pengambilan keputusan, dan praktik lainnya. (Apriliana & Nawangsari, 2021) .

Menurut Wibowo dalam (Elizar & Tanjung, 2018) Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi meliputi:

1. Nilai dan keyakinan.
2. Keterampilan.
3. Pengalaman kerja.
4. Budaya perusahaan.
5. Respons emosional.
6. Kapabilitas intelektual.

2.1.1.5.4 Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea & Nurianna dalam (Elizar & Tanjung, 2018) Indikator kompetensi meliputi:

1. **Pengetahuan:** Pemahaman di bidang kognitif. Contohnya, karyawan memahami metode identifikasi kebutuhan belajar dan tahu cara mengimplementasikan pembelajaran yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan.
2. **Keterampilan:** Kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas, baik fisik maupun mental. Ini mencakup keterampilan berpikir secara analitis dan konseptual.
3. **Sikap Kerja:** Persepsi seseorang, baik positif maupun negatif, mengenai berbagai aspek lingkungan kerja mereka.

Menurut Mc Clelland dalam (Apriliana & Nawangsari, 2021) Ada enam indikator kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi, yaitu:

1. **Keterampilan:** Kemampuan atau kecakapan seseorang dalam melaksanakan sesuatu dengan efektif.
2. **Pengetahuan:** Informasi atau wawasan yang dikuasai seseorang pada area spesifik.
3. **Peran Sosial:** Bagaimana seseorang menampilkan dirinya kepada masyarakat atau persepsi luar tentang dirinya.
4. **Citra Diri:** Bagaimana seseorang memandang atau mempersepsikan diri sendiri.

5. Sifat: Karakteristik atau ciri khas yang konsisten muncul dalam perilaku seseorang.
6. Motif: Dasar pemikiran atau niat yang mendasari tindakan seseorang.

Menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2015) Kompetensi memiliki empat karakteristik utama: pengetahuan, keterampilan, sifat, dan konsep diri.

Rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan: Merupakan informasi spesifik yang diperoleh seseorang di dalam suatu bidang.
2. Keterampilan: Adalah kemampuan seseorang dalam melakukan tugas, baik fisik maupun mental.
3. Sifat: Merupakan respons atau reaksi konsisten seseorang terhadap informasi atau situasi, yang mencerminkan karakteristik fisik dan mentalnya.
4. Konsep diri: Terdiri dari pandangan, nilai, dan citra yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri.

2.1.1.6 Kompensasi

2.1.1.6.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sumbangsih yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi tidak langsung merupakan bentuk imbalan kepada karyawan dan anggota keluarganya sebagai anggota kelompok, yang bertujuan memberikan rasa aman.

Menurut (Wening & Purnomo, 2019) Kompensasi adalah bentuk pengakuan berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesejahteraan karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Fitria & Sawitri, 2017) Kompensasi merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawainya, baik dalam bentuk materi maupun kepuasan emosional. Sementara insentif adalah bentuk tambahan penghargaan di luar gaji tetap, yang seringkali dijadikan strategi oleh perusahaan untuk memacu produktivitas karyawan.

Menurut (Sudirman Manik, 2016) Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan untuk memastikan kebutuhan hidup karyawan terpenuhi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang akan berkontribusi untuk peningkatan laba yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut (Lestari & Listyawati, 2019) Kompensasi adalah bentuk dari balas jasa, baik dalam bentuk finansial atau non-finansial, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas investasi waktu, tenaga, pikiran, serta kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang di dedikasikan. Hal ini diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (sutrisno, Herdianti et al., 2022) Kompensasi adalah suatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi karyawan dalam perusahaan.

2.1.1.6.2 Manfaat dan tujuan Kompensasi

Menurut (Hermawati et al., 2022) manfaat kompensasi adalah mendorong lingkungan kerja yang fokus dan meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Sudirman Manik, 2016) tujuan pemberian kompensasi :

1. Hubungan kolaboratif : Melalui kompensasi, terbentuk hubungan formal antara pemberi kerja dan pekerja.
2. Kepuasan dalam pekerjaan : Melalui penghargaan, pekerja dapat memenuhi kebutuhan lain seperti fisik, sosial, dan pribadinya, sehingga merasa puas dengan pekerjaan dan posisinya.
3. Rekrutmen efisien : Dengan menetapkan kompensasi yang menarik, akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang berkualitas.
4. Dorongan : Dengan memberikan penghargaan yang memadai, para manajer dapat dengan mudah memotivasi tim mereka.
5. Retensi karyawan : Dengan sistem kompensasi yang adil, konsisten, dan kompetitif, retensi karyawan meningkat dan angka pergantian karyawan berkurang.

6. Kedisiplinan : Karyawan yang menerima kompensasi yang memuaskan akan memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi.
7. Pengaruh asosiasi pekerja : Dengan kompensasi yang baik, pengaruh dari asosiasi pekerja dapat diminimalisir, memfokuskan karyawan pada tugas mereka.
8. Interferensi pemerintah : Kompensasi yang sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan akan menghindari campur tangan pemerintah.

Menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2015) Manfaat dan tujuan kompensasi adalah penyediaan kesejahteraan bagi karyawan memiliki berbagai tujuan:

1. Meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.
2. Menjamin keamanan dan terpenuhnya kebutuhan baik karyawan dan anggota keluarganya.
3. Merangsang semangat kerja, disiplin, dan efektivitas kerja karyawan
4. Mengurangi absensi dan perpindahan karyawan.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
6. Mendukung kelancaran pelaksanaan tugas demi pencapaian tujuan.
7. Menjaga kesehatan serta meningkatkan kualitas karyawan.
8. Memaksimalkan proses rekrutmen karyawan.
9. Mendukung program pemerintah di dalam upaya pengembangan kualitas SDM di Indonesia.
10. Mengurangi risiko, baik kecelakaan maupun kerusakan aset perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial bagi karyawan dan keluarganya.

2.1.1.6.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Natoatmojo dalam (Sudirman Manik, 2016) Beberapa faktor kompensasi adalah:

1. Produktivitas : Setiap perusahaan menginginkan keuntungan, baik material maupun non-material. Dalam hal ini, perusahaan perlu menilai seberapa besar kontribusi produktivitas karyawan terhadap keuntungan yang diperoleh.
2. Kemampuan Finansial Perusahaan: Besaran kompensasi yang diberikan sejauh mana harus disesuaikan dengan kemampuan finansial perusahaan.
3. Kesiediaan Memberikan Kompensasi: Sejauh mana perusahaan bersedia memberikan kompensasi juga menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan kompensasi.
4. Ketersediaan Tenaga Kerja: Jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja dapat mempengaruhi strategi dan besaran kompensasi yang diberikan.
5. Organisasi Karyawan: Kehadiran dan kekuatan organisasi karyawan dapat mempengaruhi keputusan perusahaan dalam menentukan kompensasi.
6. Regulasi dan Hukum : Sistem perundang-undangan yang berkembang, terutama dalam bidang ketenagakerjaan, berperan penting dalam menentukan kebijakan kompensasi perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi, menurut Hasibuan dalam (Lestari & Listyawati, 2019) adalah:

1. Ketersediaan Tenaga Kerja : Kompensasi cenderung lebih kecil saat banyak pencari kerja dibandingkan lowongan yang tersedia. Sebaliknya,

kompensasi akan meningkat jika pencari kerja kurang dari jumlah lowongan yang ada.

2. Kemampuan dan Niat Perusahaan : Perusahaan dengan kemampuan dan keinginan yang tinggi untuk membayar akan menawarkan kompensasi yang lebih besar. Namun, kompensasi akan lebih rendah jika perusahaan tidak memiliki kemampuan atau keinginan tersebut.
3. Keberadaan Serikat Buruh : Kompensasi cenderung lebih besar di perusahaan dengan serikat buruh yang kuat dan berpengaruh. Sebaliknya, kompensasi cenderung lebih kecil di perusahaan dengan serikat buruh yang kurang berpengaruh.
4. Produktivitas Karyawan : Karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sedangkan yang memiliki produktivitas rendah akan menerima kompensasi yang lebih kecil.
5. Peraturan Pemerintah : Pemerintah menetapkan batas upah minimum melalui undang-undang dan keppres, memastikan pengusaha memberikan kompensasi yang adil.
6. Tingkat Biaya Hidup : Daerah dengan biaya hidup yang tinggi biasanya menawarkan kompensasi yang lebih besar, dan sebaliknya.
7. Status Jabatan : Karyawan di posisi tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berada di posisi yang lebih rendah.

8. Pendidikan dan Pengalaman : Individu dengan pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang luas biasanya mendapatkan kompensasi yang lebih besar karena keahlian dan kemampuan yang mereka miliki.
9. Kondisi Ekonomi Negara : Di negara dengan ekonomi yang maju, kompensasi cenderung lebih besar. Sebaliknya, kompensasi lebih rendah di tempat dengan ekonomi yang kurang berkembang.
10. Tipe dan Karakteristik Pekerjaan : Pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan risiko yang tinggi menawarkan kompensasi yang lebih besar, sedangkan pekerjaan yang lebih mudah dan dengan risiko rendah menawarkan kompensasi yang lebih kecil.

2.1.1.6.4 Indikator Kompensasi

1. Gaji : Upah yang diterima oleh pekerja secara rutin dari pekerjaan yang dilakukan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja oleh pemberi kerja
2. Insentif : komisi yang diterima pekerja dari hasil capaian tertentu sebagai motivasi dari apa yang telah di capai pekerja.
3. Bonus : Tambahan yang diberikan kepada pegawai apabila mencapai kinerja yang diharapkan.
4. Upah : Bayaran yang diserahkan kepada pegawai dengan jam kerja tertentu.
5. Premi : Sesuatu yang diterima pekerja secara tidak langsung sebagai hadiah
6. Pengobatan : Pemberian jasa dan tempat kesehatan bagi karyawan.
7. Asuransi : Pertanggunggaan atas peristiwa yang tidak pasti bagi karyawan atas resiko dan kerugian yang diterima.(Sudirman Manik, 2016)

Menurut Hasibuan dalam (Katidjan et al., 2017) Indikator-indikator dari kompensasi terdiri dari kompensasi langsung diantaranya : Gaji, Insentif, Bonus, Tunjangan, Pesangon dan kompensasi tak langsung diantaranya : promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian dan penghargaan.

Menurut Simamora (2015:445) Indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji atau upah : Bayaran yang diterima sehubungan dengan pekerjaan
2. Insentif : Tambahan kompensasi diluar gaji
3. Tunjangan : Manfaat lain yang diterima dari perusahaan
4. Fasilitas : Sarana tambahan bagi karyawan

3 Kajian penelitian yang relevan

Adapun beberapa penelitian yang dijadikan rujukan atau studi literatur tentang pembahasan penelitian mengenai Pengaruh kinerja sumber daya manusia dari beberapa faktor, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	NAMA / TAHUN PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Ni Wayan Eka Sri Anggereni 2018	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng	-Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Dr.E. Marno Nugroho Mm 2020	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	-Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

NO	NAMA / TAHUN PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
3	Elizar, Harsudy Tanjung 2018	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	-Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ainur, Satria Tirtayasa 2018	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jijah Hilyatul Ajjah, Evi Selvi 2021	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa	- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Hendaris Adriyanto, Agung Gita Subakti. 2018	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)	-Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, Dan Albertus Isnaryadi 2017	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	- Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja
8	Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto 2022	Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature	- Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja
9	Apriyana Lestari, Liling Listyawati 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bangkalan	- Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

NO	NAMA / TAHUN PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
10	Rafdan Rahninya, Mirwan Surya Perdhana 2016	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Pos Semarang)	-Pelatihan Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja -Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja -Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
11	Herry Krisnandi, Widya Anggita Sari 2022	Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres Melalui Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja	-Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja -Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja -Kompetensi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja
12	Andi Tri Hidayat, Titien Agustina 2020	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin	-Pelatihan Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja -Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja -Kompetensi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja

4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah narasi atau pernyataan mengenai struktur konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Dalam konteks penelitian kuantitatif, kerangka berfikir sangat menentukan dan memengaruhi validitas keseluruhan proses penelitian. Melalui penjelasan dalam kerangka berfikir, peneliti dapat secara komprehensif menguraikan variabel-variabel yang diteliti, menjelaskan asal-usul variabel-variabel tersebut dari teori, dan mengapa variabel-variabel tersebut menjadi fokus penelitian. (Arif et al., 2019).

2.3.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan adalah suatu proses memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu, sehingga mereka lebih cakap dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, apabila karyawan mendapat pelatihan maka kemampuan menjalankan pekerjaan akan lebih baik sehingga hasil kerja atau kinerja akan meningkat.

Pelatihan memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini seperti hasil penelitian Sari (2018), Nugroho (2020), Elizar dan Tanjung (2018) mendapati bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi karyawan merujuk pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional dalam bidang tertentu. Dengan demikian, apabila kompetensi karyawan meningkat maka karyawan lebih mampu melaksanakan tugas, sehingga hasil kerja atau kinerjanya meningkat. Dampaknya perusahaan mencapai target.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan di perusahaan sangat erat, dimana kompetensi dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini seperti hasil penelitian ditunjukkan Ainur dan Tirtayasa (2018), Ajijah dan Selvi (2021),

Adriyanto dan Subakti (2018). Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja.



Gambar 2.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh kompensasi terhadap hasil kerja karyawan

Kompensasi adalah bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sumbangsih yang telah mereka berikan kepada perusahaan baik dalam bentuk upah, insentif, bonus dan lainnya. Tingkat kompensasi seseorang berdampak pada kinerjanya apabila seorang karyawan dengan kompensasi yang tinggi, maka cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul, dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima kurang memuaskan maka karyawan akan mencari penghasilan lainnya sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno et al (2022), Lestari dan Listyawati (2019). Mendapati bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

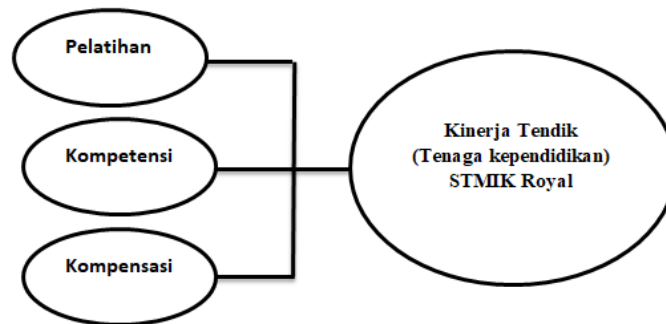


Gambar 2.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

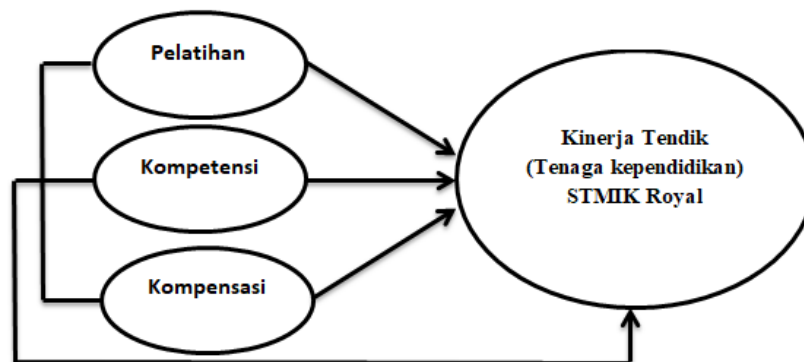
Pelatihan akan mempengaruhi keterampilan memadai dalam menjalankan tugas dan mengembangkan kompetensi, sedangkan kompetensi yang baik akan menyebabkan hasil kerja yang baik, demikian pula kompensasi yang sesuai harapan akan membuat semangat kerja yang baik. Bila pelatihan diberikan kepada karyawan, dan kompetensi karyawan sudah baik dibarengi kompensasi yang memuaskan karyawan maka ketiga hal tersebut bersama sama meningkatkan kinerja.

Hubungan antara pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja digambarkan :



Gambar 2.4 Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari uraian diatas, secara keseluruhan, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.5 Kerangka konseptual penelitian

5 Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan awal mengenai perilaku atau kondisi tertentu yang telah muncul. Menurut Sugiyono dalam (Mani, 2018) Hipotesis merupakan respons awal terhadap suatu persoalan. Mengingat statusnya yang belum pasti, validitasnya perlu diverifikasi melalui data empirik yang telah dikumpulkan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di era revolusi industri 4.0 pada STMIK Royal Kisaran.
2. Kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di era revolusi industri 4.0 pada STMIK Royal Kisaran.
3. Kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di era revolusi industri 4.0 pada STMIK Royal Kisaran.
4. Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di era revolusi industri 4.0 pada STMIK Royal Kisaran.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya bertujuan untuk membuktikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dasar dari penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif.

Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berasaskan pada filsafat positif. Metode ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dalam metode kuantitatif bersifat statistik kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Purnama & Araffah, 2020)

Adapun topik yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pelatihan, kompetensi dan kompensasi.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

3.2.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer Royal Kisaran di Jl. HM Yamin no 173 Kisaran Naga, Kecamatan Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21222.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan November 2023. Rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agus tus	Sept emb er	Okto ber	Nov emb er	Dese mber	Janu ari	Febr uari
		2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2024	2024
1	Pengajuan Judul										
2	Pra Riset										
3	Penyusunan Proposal										
4	Seminar Proposal										
5	Pengumpulan Data										
6	Penulisan Laporan										
7	Seminar Hasil										
8	Penyelesaian laporan										
9	Sidang Meja Hijau										

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi.

Populasi merujuk pada domain umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menjadi fokus studi, dan dari situ, penarikan kesimpulan dapat dilakukan. Sugiyono (2019:126).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di STMIK Royal Kisaran yang berjumlah 53 orang. Berikut ini adalah data jumlah tenaga kependidikan yang terdapat di STMIK Royal Kisaran

Tabel 3.2 Data tenaga kependidikan

No	Bagian	Jumlah pegawai
1	Kelembagaan	7
2	Program studi	6
3	Laboran	12
4	Keuangan	5
5	Administrasi dan Umum	11
6	Perpustakaan	2
7	Media dan Informasi	6
8	Petugas keamanan	4
Jumlah		53

Sumber: Data Biro STMIK Royal 2023

3.3.2 Sampel.

Sampel merupakan sebagian kecil dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ketika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mampu mengkaji semua elemennya, contohnya karena keterbatasan dana, sumber daya manusia, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang mewakili sebagian dari populasi tersebut. Sugiono (2019)

Sugiono (2019) juga menyampaikan bahwa bila populasi besar (populasi >100) maka sampel dapat diambil dengan metode rumus slovin, dan bila populasi relatif kecil (populasi < 100) maka sampel yang diambil semua populasi atau disebut dengan sampel jenuh.

Mengingat bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang atau (< 100) maka, sampel penelitian ini adalah semua populasi yaitu sebanyak 53 orang.

3.4 Definisi operasional variabel

Definisi operasional merujuk pada panduan tentang cara mengukur suatu variabel, yang digunakan untuk menilai kualitas pengukuran dalam sebuah penelitian. Ini mencakup penetapan konsep atau sifat yang akan dipelajari dan diubah menjadi variabel yang dapat diukur. (Sugiarto, 2016)

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.3 Definisi operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	Kinerja.	Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh tenaga kependidikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. (Pusparani, 2021)	<p>Aspek Teknis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Inovasi 3. Komunikasi 4. Kemampuan adaptasi 5. Motivasi 6. Kerjasama 7. Kemandirian <p>Aspek Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Problem solving 3. Pengambilan keputusan <p>Aspek Prilaku</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Etika dan Kesopanan 3. Kejujuran 4. Loyalitas <p>(STMIK Royal, 2020)</p>
2	Pelatihan	Pelatihan adalah suatu inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dalam jangka pendek, sementara pengembangan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan sebagai persiapan dalam menangani tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. (Gustiana et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Sasaran 3. Pelatihan 4. Materi 5. Metode 6. Peserta <p>(Gustiana et al., 2022)</p>

No	Variabel	Defenisi	Indikator
3.	Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Hermawati et al., 2022)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Elizar & Tanjung, 2018)
4	Kompensasi	Kompensasi adalah paket yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi karyawan dalam perusahaan. (sutrisno, Herdianti et al., 2022)	2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Simamora, 2015)

3.5 Jenis dan Teknik pengumpulan data

3.5.1 Jenis data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh melalui wawancara atau observasi dan mampu mencerminkan situasi pada saat itu, sedangkan data sekunder adalah informasi yang dapat ditemukan dan tercatat dalam buku, laporan, atau sumber lainnya, yang kemudian digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2019).

3.5.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

1. Pengamatan / Observasi

Observasi adalah metode yang melibatkan pengamatan sistematis terhadap fenomena, individu, atau objek penelitian tanpa campur tangan langsung dari peneliti. Dalam studi observasi, peneliti mengamati secara hati-hati dan mencatat berbagai aspek dari objek penelitian untuk memahami, menggambarkan, dan menganalisis perilaku, kejadian, atau situasi yang diamati. Metode ini digunakan

dalam berbagai disiplin ilmu untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang suatu topik tanpa mengganggu atau memengaruhi subjek penelitian.

2. Kuesioner /angket

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyediaan daftar pertanyaan kepada responden. Harapannya, responden akan memberikan respons terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Model pertanyaan tertutup digunakan dalam kuesioner, di mana pertanyaan telah disertai dengan opsi jawaban sebelumnya. Hal ini memungkinkan responden untuk memilih salah satu dari opsi jawaban tersebut untuk menyampaikan jawaban, tanggapan, dan informasi yang diinginkan..

3. Studi dokumentasi

Penelitian dokumentasi adalah pengumpulan catatan tertulis mengenai berbagai kegiatan atau peristiwa di masa lalu melalui pengamatan langsung terhadap objek yang sedang diteliti.

3.5.3 Skala pengukuran data

Penelitian ini menggunakan metode pengukuran data dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial.

Dalam melakukan pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan atau pernyataan dengan skala penilaian seperti pada tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4 Skala Likert.

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat setuju/sangat baik	5

2	S	Setuju/baik	4
3	KS	Kurang setuju/kurang baik	3
4	TS	Tidak setuju/ tidak baik	2
5	STS	Sangat tidak setuju/ sangat tidak baik	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode structural equation modeling-partial least squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten..

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM - PLS yaitu :

1. Analisis model pengukuran (*outer model*)
2. Analisis model struktural (*inner model*)

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Prosedur dalam pengujian *measurement* model terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Digunakan untuk menilai seberapa efektif alat pengukuran dalam penelitian bekerja sesuai dengan tujuannya. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah item pertanyaan dalam kuesioner valid. Uji validitas meliputi:

1. *Convergent Validity*

Pada langkah ini, kita akan mengevaluasi seberapa kuat korelasi antara indikator dengan konstruk laten yang bersangkutan, menghasilkan nilai loading faktor. Sebuah loading factor dianggap tinggi jika komponen atau indikator memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ditargetkan. Akan tetapi, untuk tahapan awal dalam penelitian pengembangan, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai. Ghazali dalam (Suryanto et al., 2019)

Pada langkah ini, kita juga mengevaluasi besaran nilai dari masing-masing variabel, yang kemudian menghasilkan nilai AVE (Average Variance Extracted). Sebuah nilai AVE dianggap tinggi jika lebih dari 0,5. Jika terdapat nilai AVE yang kurang dari 0,5, ini menandakan bahwa masih terdapat indikator yang tidak valid.

2. *Discriminant Validity*

Penilaian model pengukuran menggunakan indikator reflektif dilakukan berdasarkan korelasi antara variabel tersebut dengan dirinya sendiri, serta korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Korelasi suatu variabel dengan dirinya sendiri diharapkan lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya..

Loading Factor adalah ukuran yang menggambarkan korelasi antara indikator dan konstraknya dalam model. Indikator dengan nilai loading rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan pada pengukuran model. Nilai loading yang diinginkan biasanya $> 0,7$.

Cross Loading adalah metrik lain yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Harapannya, setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi untuk konstruk yang diukur daripada nilai loading ke konstruk lainnya..

Composite Reliability adalah indikator konsistensi internal yang tinggi, mencerminkan konsistensi nilai dari setiap indikator dalam pengukuran konstraknya. Nilai CR diharapkan > 0.7 .

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk memastikan seberapa dapat diandalkan dan konsisten suatu alat pengukuran saat digunakan berulang kali. Dalam PLS, untuk menilai reliabilitas dari variabel penelitian, kita bisa memanfaatkan koefisien alfa, sering disebut juga sebagai cronbach's alpha, serta melalui composite reliability. Ghozali (2018). Nilai *cronbach's alpha* disarankan $>$ dari 0,7 dan *composite reliability* disarankan juga $>$ dari 0,7.

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural dilakukan untuk mencari bukti yang mendukung hubungan teoritis antara konstruk eksogen dan konstruk endogen. (Pakaila & Leuhery, 2023) Dalam SmartPLS, langkah-langkah *bootstrapping* dilaksanakan untuk memperoleh nilai pengujian dari *inner model*. Beberapa jenis pengujian yang ada dalam *Inner Model* meliputi: :

3.6.2.1 R Square (R^2)

Uji ini dipakai untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel eksogen dengan endogen. Nilai R^2 biasanya berkisar antara 0 hingga 1. Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk). (Hair et al., 2017)

3.6.2.2 F Square (F^2)

F-square dihitung untuk mengukur signifikansi dari perubahan nilai R-square saat sebuah konstruk tertentu dihilangkan dari model, sehingga dapat mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak yang berarti pada konstruk endogen. Aturan praktis untuk menilai nilai F-square adalah 0.02, 0.15, dan 0.35, yang mengindikasikan bahwa nilai efeknya kecil, sedang, dan besar. Selain itu, ukuran efek dengan nilai kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki efek yang signifikan. (Hair et al., 2017)

3.6.2.3 Pengujian hipotesis

Langkah pengujian berikutnya adalah mengevaluasi signifikansi yang mencerminkan hubungan yang dihipotesiskan antara konstruk atau mengamati pengaruh antar variabel pada koefisien jalur menggunakan prosedur *bootstrapping*. (Afriyani et al., 2023)

3.6.2.3.1 Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh langsung dari suatu variabel (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Dalam pengujian hipotesis *direct effect* ini terdapat kriteria antara lain sebagai berikut

1. Koefisien Jalur (Path Coefficient): Jika koefisien jalur memiliki nilai positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain bersifat searah; dengan

kata lain, jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga meningkat. Sebaliknya, jika koefisien jalur memiliki nilai negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain bersifat berlawanan arah; artinya, jika nilai suatu variabel meningkat, nilai variabel lainnya akan menurun.

2. Nilai probabilitas/signifikansi (P- Value) :

Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan

Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan.

3. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F atau uji simultan dengan rumus Rumus Fhitung

$$F \text{ hit} = \frac{R^2/K}{1-R^2 / (n-k-1)}$$

Keterangan : Derajat kebebasan (df1 dan df2)

df1 = jumlah variable bebas

df2 = n-K-1

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data mencakup tahapan penyajian dan pengolahan data, perhitungan untuk menjelaskan data, serta pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang data yang telah dikumpulkan tentang pengaruh Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Studi Kasus terhadap tendik di STMIK Royal Kisaran.

4.1.2 Deskripsi Responden

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 53 responden dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-Laki	35	66%
2	Perempuan	18	34%
Total		53	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini terdapat jumlah responden laki-laki sebanyak 35 orang (66%) dan perempuan sebanyak 18 orang (34%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini berdasarkan dengan tujuan dan fungsi tendik yang lebih banyak memerlukan tenaga laki-laki.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase
1	≤ 25 Tahun	15	28%
2	26 - 35 Tahun	34	64%
3	36 - 50 Tahun	4	8%
4	> 50 Tahun	0	0%
Total		53	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 4.2 diatas dapat dikatakan bahwa mayoritas usia responden yaitu pada rentan usia 26-35 tahun atau sebanyak 34 orang atau 64%, di rentan usia ≤ 25 tahun sebanyak 15 orang atau 28 % , di rentan usia 36 – 50 tahun sebanyak 4 orang atau (8%). Terlihat dari data diatas usia tendik terbanyak di retang usia 26-35 tahun (64%) dan usia ≤ 25 tahun (28%), sehingga dapat dikatakan para tendik di STMIK Royal di dominasi oleh tendik tendik muda. Dengan demikian mendukung pencapaian kinerja dengan tenaga yang enerjik dan bersemangat.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase
1	≤ 1 Tahun	3	6%
2	2 - 5 Tahun	19	36%
3	6 - 10 Tahun	27	51%
4	> 10 Tahun	4	8%
Total		53	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 4.3 diatas terlihat bahwa responden penelitian ini menunjukkan 6% atau sebanyak 3 orang adalah responden yang masa bekerjanya ≤ 1 tahun, dan sebesar 36% atau sebanyak 19 orang adalah responden yang memiliki masa kerja antara 2 - 5 tahun, dan sebesar 51% atau

sebanyak 27 orang adalah responden yang memiliki masa kerja antara 6 s/d 10 tahun, dan terakhir sebesar 8% atau sebanyak 4 orang responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun. Sehingga dapat dikatakan tendik cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mendukung kinerja di STMIK Royal.

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA / SMK	4	8%
2	Diploma (D3)	3	6%
3	Sarjana (S1)	46	87%
Total		53	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 4.4 diatas terlihat bahwa responden pada penelitian ini terlihat 8% atau sebanyak 4 orang terdiri dari responden berpendidikan SMA/SMK, dan sebanyak 6% atau sebanyak 3 orang responden berpendidikan D3, dan yang terakhir yaitu sebanyak 87% atau sebanyak 46orang responden yaitu berpendidikan S1. Hal ini dapat dikatakan tendik mempunyai kompetensi yang baik karena mayoritas adalah sarjana (S1).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variabel dependent (terkait) adalah kinerja (Y) dan tiga variable independent (bebas) yaitu terdiri dari variable pelatihan (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3).

4.1.3.1 Deskripsi Responden Variabel Kinerja

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variable Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	K	KS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
1. Aspek Teknis							
1	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	16	31	6	0	0	53
		30%	58%	11%	0%	0%	100%
2	Saya memiliki ide-ide baru dalam melaksanakan tugas	18	34	1	0	0	53
		34%	64%	2%	0%	0%	100%
3	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua orang	25	24	4	0	0	53
		47%	45%	8%	0%	0%	100%
4	Saya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi	22	28	3	0	0	53
		42%	53%	6%	0%	0%	100%
5	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas	26	26	1	0	0	53
		49%	49%	2%	0%	0%	100%
6	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	28	22	3	0	0	53
		53%	42%	6%	0%	0%	100%
7	Saya dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari atasan	29	23	1	0	0	53
		55%	43%	2%	0%	0%	100%
2. Aspek Kepemimpinan							
8	Saya mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan/rekan kerja	10	17	19	7	0%	53
		19%	32%	36%	13%	0%	100%
9	Saya mampu mengidentifikasi masalah dan menentukan solusi	14	38	1	0	0	53
		26%	72%	2%	0%	0%	100%
10	Saya mampu memilih solusi yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah	15	32	6	0	0	53
		28%	60%	11%	0%	0%	100%
3. Aspek Prilaku							
11	Saya selalu datang tepat waktu	20	28	5	0	0	53
		38%	53%	9%	0%	0%	100%
12	Saya selalu menjaga penampilan saya di tempat kerja	24	25	3	1		53
		45%	47%	6%	2%	0%	100%

NO	PERNYATAAN	SS	S	K	KS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
13	Saya selalu berlaku sopan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja	25	27	1	0	0	53
		47%	51%	2%	0%	0%	100%
14	Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja	29	24	0	0	0	53
		55%	45%	0%	0%	0%	100%
15	Saya selalu loyal terhadap atasan dan lembaga	20	33	0	0	0	53
		38%	62%	0%	0%	0%	100%

Sumber; data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab (S) sebanyak 58%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 30% berarti hampir semua tendik (88%) mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
2. Jawaban kedua mengenai Saya memiliki ide-ide baru dalam melaksanakan tugas, responden menjawab (S) sebanyak 64%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 34% berarti hampir semua tendik (98%) memiliki ide-ide baru dalam melaksanakan tugas.
3. Jawaban ketiga mengenai Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua orang, responden menjawab (SS) sebanyak 47%, sedangkan yang menjawab (S) sebanyak 45% berarti hampir semua tendik (93%) dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua orang.
4. Jawaban keempat mengenai Saya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi, responden menjawab (S) sebanyak 53%, sedangkan yang

menjawab (SS) sebanyak 42% berarti hampir semua tendik (94%) mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi.

5. Jawaban kelima mengenai Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas, responden menjawab (SS) dan (S) sebanyak 49%, berarti hampir semua tendik (98%) selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya.
6. Jawaban keenam mengenai Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja, responden menjawab (SS) sebanyak 53%, sedangkan yang menjawab (S) sebanyak 42% berarti hampir semua tendik (95%) dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya.
7. Jawaban ketujuh mengenai Saya dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari atasan, responden menjawab (SS) sebanyak 55%, sedangkan yang menjawab (S) sebanyak 43% berarti hampir semua tendik (98%) dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari atasan.
8. Jawaban kedelapan Saya mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan/rekan kerja, responden menjawab (K) sebanyak 36%, sedangkan yang menjawab (S) sebanyak 32%, dan yang menjawab (SS), dan yang menjawab (KS) 13%, berarti ada sebahagian tendik yang belum mampu mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan/rekan kerja dan sebahagian lain sudah mampu.
9. Jawaban kesembilan mengenai Saya mampu mengidentifikasi masalah dan menentukan solusi, responden menjawab (S) sebanyak 72%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 26%, berarti hampir semua tendik (98%) mampu mengidentifikasi masalah dan menentukan solusinya.
10. Jawaban kesepuluh mengenai Saya mampu memilih solusi yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah, responden menjawab (S) sebanyak 60%, sedangkan yang

menjawab (SS) sebanyak 28%, berarti hampir semua tendik (98%) mampu memilih solusi yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah.

11. Jawaban kesebelas mengenai Saya selalu datang tepat waktu, responden menjawab (S) sebanyak 53%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 38%, berarti hampir semua tendik (91%) selalu datang tepat waktu.
12. Jawaban keduabelas mengenai Saya selalu menjaga penampilan saya di tempat kerja, responden menjawab (S) sebanyak 47%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 45%, berarti hampir semua tendik (92%) selalu menjaga penampilan saya di tempat kerja.
13. Jawaban ketigabelas mengenai Saya selalu berlaku sopan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab (S) sebanyak 51%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 47%, berarti hampir semua tendik (98%) selalu berlaku sopan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerjanya.
14. Jawaban keempatbelas mengenai Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja, responden menjawab (SS) sebanyak 55%, sedangkan yang menjawab (S) sebanyak 45%, berarti hampir semua tendik (100%) selalu bersikap jujur dalam bekerja.
15. Jawaban kelimabelas mengenai Saya selalu loyal terhadap atasan dan lembaga, responden menjawab (S) sebanyak 62%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 38%, berarti hampir semua tendik (100%) selalu loyal terhadap atasan dan lembaga.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa untuk konstruk Kinerja, jumlah dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 321, Setuju (S) sebesar 412, Kurang

Setuju (KS) sebesar 54, Tidak Setuju (TS) sebesar 8 dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab dengan pernyataan Setuju (S). hal ini menunjukkan secara umum, kinerja Tendik di STMIK Royal Kisaran sudah termasuk kategori baik.

4.1.3.2 Deskripsi Responden Variabel Pelatihan

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variabel Pelatihan (X1) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	K	KS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
Tujuan							
1	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien di era revolusi industri 4.0	12	38	3	0	0	53
		23%	72%	6%	0%	0%	100%
2	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai di Era Revolusi Industri 4.0	15	37	1	0	0	53
		28%	70%	2%	0%	0%	100%
Sasaran							
3	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan terukur	13	37	3	0	0	53
		25%	70%	6%	0%	0%	100%
4	Sasaran pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan di era revolusi industri 4.0	13	38	2	0	0	53
		25%	72%	4%	0%	0%	100%
Pelatihan							
5	Saya merasa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya	17	35	1	0	0	53
		32%	66%	2%	0%	0%	100%

NO	PERNYATAAN	SS	S	K	KS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
6	Saya merasa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya	19	33	1	0	0	53
		36%	62%	2%	0%	0%	100%
Materi							
7	Materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja saya	9	35	9	0	0	53
		17%	66%	17%	0%	0%	100%
8	Materi pelatihan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi di era revolusi industri 4.0	13	40	0	0	0	53
		25%	75%	0%	0%	0%	100%
Metode							
9	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi pelatihan	13	40	0	0	0	53
		25%	75%	0%	0%	0%	100%
10	Metode pelatihan yang diterapkan memudahkan peserta pelatihan untuk memahami materi	14	37	2	0	0	53
		26%	70%	4%	0%	0%	100%
Peserta							
11	Peserta pelatihan dipilih sesuai kualifikasi pelatihan	12	39	2	0	0	53
		23%	74%	4%	0%	0%	100%
12	Peserta pelatihan sesuai dengan bidang tujuannya	12	40	1	0	0	53
		23%	75%	2%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien di era revolusi industri 4.0, responden menjawab (S) sebanyak 72%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 23% berarti hampir semua tendik (95%) mampu menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.
2. Jawaban kedua mengenai Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai di Era Revolusi Industri 4.0, responden

menjawab (S) sebanyak 70%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 28% berarti hampir semua tendik (98%) merasa pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.

3. Jawaban ketiga mengenai Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan terukur, responden menjawab (S) sebanyak 70%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 25% berarti hampir semua tendik (95%) merasa pelatihan yang diselenggarakan sudah sesuai sasaran.
4. Jawaban keempat mengenai Sasaran pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan di era revolusi industri 4.0, responden menjawab (S) sebanyak 72%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 25% berarti hampir semua tendik (97%) merasa sasaran pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan di era revolusi industri 4.0
5. Jawaban kelima mengenai Saya merasa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya, responden menjawab (S) sebanyak 66%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 32% berarti hampir semua tendik (98%) merasa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.
6. Jawaban keenam mengenai Materi pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya, responden menjawab (S) sebanyak 62%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 36% berarti hampir semua tendik (98%) menyatakan kemampuan kerja meningkat setelah mendapat pelatihan.
7. Jawaban ketujuh mengenai Materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja saya, responden menjawab (S) sebanyak 66%, sedangkan yang menjawab (SS)

sebanyak 17% berarti hampir semua tendik (83%) menyatakan materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja.

8. Jawaban kedelapan mengenai materi pelatihan sesuai dengan perjangkembangan teknologi informasi di era revolusi industry 4.0, responden menjawab (S) sebanyak 75%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 25% berarti hampir semua tendik (100%) menyatakan materi pelatihan sesuai dengan perjangkembangan teknologi informasi di era revolusi industry 4.0
9. Jawaban kesembilan mengenai metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi pelatihan, responden menjawab (S) sebanyak 75%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 25% berarti hampir semua tendik (100%) menyatakan metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi pelatihan
10. Jawaban kesepuluh mengenai Metode pelatihan yang diterapkan memudahkan peserta pelatihan untuk memahami materi, responden menjawab (S) sebanyak 70%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 26% berarti hampir semua tendik (96%) peserta pelatihan mudah untuk memahami materi.
11. Jawaban kesebelas mengenai Peserta pelatihan dipilih sesuai kualifikasi pelatihan, responden menjawab (S) sebanyak 74%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 23% berarti hampir semua tendik (97%) menyatakan peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi pelatihan.
12. Jawaban keduabelas mengenai Peserta pelatihan sesuai dengan bidang tujuannya, responden menjawab (S) sebanyak 75%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 23% berarti hampir semua tendik (98%) menyatakan peserta pelatihan sesuai dengan bidang tujuannya

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk konstruk Pelatihan, jumlah dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 162, Setuju (S) sebesar 449, Kurang Setuju (KS) sebesar 25, Tidak Setuju (TS) sebesar 0 dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0. Maka mayoritas responden menjawab dengan pernyataan Setuju (S). hal ini menunjukkan secara umum, kinerja Tendik di STMIK Royal Kisaran sudah termasuk kategori baik.

4.1.3.3 Deskripsi Responden Variabel Kompetensi

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variabel Kompetensi (X2) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	K	KS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
Pengetahuan							
1	Saya mempunyai pengetahuan yang baik terhadap teknologi informasi	17	34	2	0	0	53
		32%	64%	4%	0%	0%	100%
2	Saya mengetahui manfaat teknologi informasi bagi pekerjaan saya	20	32	1	0	0	53
		38%	60%	2%	0%	0%	100%
Ketrampilan							
3	Saya mahir mengoperasikan komputer sesuai keperluan tugas saya	23	28	2	0	0	53
		43%	53%	4%	0%	0%	100%
4	Saya terampil menggunakan teknologi informasi untuk mendukung keberlangsungan tugas saya	25	28	0	0	0	53
		47%	53%	0%	0%	0%	100%

		Sikap					
5	Saya merasa fasilitas komputerisasi di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas saya	22	31	0	0	0	53
		42%	58%	0%	0%	0%	100%
6	Saya selalu ingin menambah pengetahuan dan keterampilan saya di bidang teknologi informasi	28	25	0	0	0	53
		53%	47%	0%	0%	0%	100%

Sumber ; Data diolah, 2024

Dari Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai Saya mempunyai pengetahuan yang baik terhadap teknologi informasi, responden menjawab (S) sebanyak 64%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 32%, berarti hampir semua tendik (96%) mempunyai pengetahuan yang baik terhadap teknologi informasi
2. Jawaban kedua mengenai Saya mengetahui manfaat teknologi informasi bagi pekerjaan saya, responden menjawab menjawab (S) sebanyak 60%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 38%, berarti hampir semua tendik (98%) mengetahui manfaat teknologi informasi bagi pekerjaannya.
3. Jawaban ketiga mengenai Saya mahir mengoprasikan komputer sesuai keperluan tugas saya, responden menjawab (S) sebanyak 53%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 43%, berarti hampir semua tendik (96%) mengetahui manfaat teknologi informasi bagi pekerjaannya.
4. Jawaban keempat mengenai Saya terampil menggunakan teknologi informasi untuk mendukung keberlangsungan tugas saya, responden menjawab (S) sebanyak 53%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 47%, berarti hampir semua tendik (100%) terampil menggunakan teknologi informasi untuk mendukung keberlangsungan tugasnya.

5. Jawaban kelima mengenai Saya merasa fasilitas komputerisasi di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas saya, responden menjawab (S) sebanyak 58%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 42%, berarti hampir semua tendik (100%) merasa fasilitas komputerisasi di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Jawaban keenam mengenai Saya selalu ingin menambah pengetahuan dan keterampilan saya di bidang teknologi informasi, responden menjawab (SS) sebanyak 53%, sedangkan yang menjawab (S) sebanyak 47%, berarti hampir semua tendik (100%) ingin menambah pengetahuan dan keterampilan di bidang teknologi informasi.

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk konstruk Kompetensi, jumlah dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 135, Setuju (S) sebesar 178, Kurang Setuju (KS) sebesar 5, Tidak Setuju (TS) sebesar 0 dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab dengan pernyataan Setuju (S). hal ini menunjukkan secara umum, kinerja Tendik di STMIK Royal Kisaran sudah termasuk kategori baik.

4.1.3.4 Deskripsi Responden Variabel Kompensasi

Hasil dari jawaban responden dalam penelitian ini pada variabel Kompensasi (X3) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	K	KS	STS	Sampel
		%	%	%	%	%	100
Gaji							
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan di era revolusi industri 4.0	14	39	0	0	0	53
		26%	74%	0%	0%	0%	100%
2	Saya merasa gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga di era revolusi industri 4.0	14	39	0	0	0	53
		26%	74%	0%	0%	0%	100%
Insentif							
3	Saya merasa insentif diluar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja	6	27	14	6	0	53
		11%	51%	26%	11%	0%	100%
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	15	38	0	0	0	53
		28%	72%	0%	0%	0%	100%
Tunjangan							
5	Saya merasa tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku	13	29	11	0	0	53
		25%	55%	21%	0%	0%	100%
6	Saya merasa THR yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan.	18	35	0	0	0	53
		34%	66%	0%	0%	0%	100%
Fasilitas							
7	Saya menilai fasilitas ibadah yang ada sudah cukup baik	18	34	1	0	0	53
		34%	64%	2%	0%	0%	100%
8	Fasilitas olahraga yang ada cukup memadai	12	38	3	0	0	53
		23%	72%	6%	0%	0%	100%

Sumber ; Data diolah, 2024

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan di era revolusi industri 4.0, responden menjawab (S) sebanyak 74%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 26%, berarti hampir semua tendik (100%) mengatakan gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan di era revolusi industri 4.0
2. Jawaban kedua mengenai Saya merasa gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga di era revolusi industri 4.0, responden menjawab (S) sebanyak 74%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 26%, berarti hampir semua tendik (100%) mengatakan gaji yang diterima setiap bulannya dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga di era revolusi industri 4.0
3. Jawaban ketiga mengenai Saya merasa insentif diluar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja, responden menjawab (S) sebanyak 51%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 11%, dan yang menjawab (K) 26% dan (KS) 11%, berarti ada beberapa tendik merasa insentif diluar gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja.
4. Jawaban keempat mengenai Insentif diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan, responden menjawab (S) sebanyak 72%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 28%, berarti hampir semua tendik (100%) menyatakan Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya
5. Jawaban kelima mengenai Saya merasa tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku, responden menjawab (S) sebanyak 55%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 25%,

dan yang menjawab (K) 21%, berarti ada beberapa tendik yang menyatakan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan merasa belum sesuai peraturan yang berlaku.

6. Jawaban keenam mengenai Saya merasa THR yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan, responden menjawab (S) sebanyak 66%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 34%, berarti hampir semua tendik (100%) mendapatkan THR yang cukup.
7. Jawaban ketujuh mengenai Saya menilai fasilitas ibadah yang ada sudah cukup baik, responden menjawab (S) sebanyak 64%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 34%, berarti hampir semua tendik (98%) merasa fasilitas ibadah yang ada sudah cukup baik.
8. Jawaban kedelapan mengenai Fasilitas olahraga yang ada cukup memadai, responden menjawab (S) sebanyak 72%, sedangkan yang menjawab (SS) sebanyak 23%, berarti hampir semua tendik (95%) merasa fasilitas olahraga yang ada cukup memadai.

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa untuk konstruk Kompensasi, jumlah dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 110, Setuju (S) sebesar 279, Kurang Setuju (KS) sebesar 29, Tidak Setuju (TS) sebesar 6 dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab dengan pernyataan Setuju (S). hal ini menunjukkan secara umum, kinerja Tendik di STMIK Royal Kisaran sudah termasuk kategori baik.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis ini menggunakan model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, serta untuk menilai *validitas* (ketepatan) dan *reliabilitas* (kehandalan) dari setiap variabel tersebut.

4.1.4.1.1 Uji Validitas

Analisis model pengukuran ini berguna untuk menguji variabel kontrol yang sedang diteliti, serta untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah pengukuran model dengan refleksi diindikator dinilai melalui korelasi antara item yang dihitung menggunakan SmartPLS. Jika nilai factor loading $> 0,70$, maka ukuran refleksi individu dikatakan tinggi.

Average Variance Extracted (AVE) mencerminkan sejauh mana varian yang dapat dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang berasal dari kesalahan pengukuran. Nilai AVE di atas 0.5 dianggap sebagai indikasi dimana konstruk tersebut mempunyai validitas konvergen yang baik. Dengan kata lain, variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah rata-rata varian dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.9
Convergent Validity

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Keterangan
PELATIHAN (X1)	0,969	Valid
KOMPETENSI (X2)	0,942	Valid
KOMPENSASI (X3)	0,940	Valid
KINERJA (Y)	0,939	Valid

Sumber : Data diolah program SmartPLS Peneliti 2024

Kesimpulan data pengujian Convergent Validity adalah sebagai berikut :

- a) Variabel X1 (Pelatihan) memperoleh nilai AVE (0,766) > 0,50 sehingga variabel X1 adalah valid.
- b) Variabel X2 (Kompetensi) memperoleh nilai AVE (0,774) > 0,50 sehingga variabel X2 adalah valid.
- c) Variabel X3 (Kompensasi) memperoleh nilai AVE (0,734) > 0,50 sehingga variabel X3 adalah valid.
- d) Variabel Y (Kinerja) memperoleh nilai AVE (0,577) > 0,50 sehingga variabel Y adalah valid.

2. *Discriminant Validity*

Skor *Loading Faktor* mencerminkan korelasi antara indikator dan konstruknya. Indikator dengan *skor loading* rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak efektif dalam mengukur modelnya. Skor loading yang diharapkan >

0,7. Berikut adalah tabel hasil analisis loading factors untuk setiap indikator terhadap konstruk laten.

Jika nilai loading faktor $< 0,7$, indikator tersebut harus dieliminasi. Sebaliknya, nilai $0,7$ sebaiknya dipertimbangkan dengan hati-hati sebelum mengambil keputusan untuk mengeliminasi indikator tersebut. Jika eliminasi indikator dapat meningkatkan composite reliability, sebaiknya dipertahankan, dan sebaliknya, jika tidak, indikator tersebut sebaiknya dibuang. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi nilai minimum loading faktor $> 0,7$. Tabel berikut ini menampilkan hasil analisis loading factors untuk setiap indikator terhadap kontrak laten.

Tabel 4.10
Hasil Output Loading Factor

	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
X1. 1	0,817			
X1. 2	0,866			
X1. 3	0,893			
X1. 4	0,910			
X1. 5	0,869			
X1. 6	0,861			
X1. 7	0,448			
X1. 8	0,917			
X1. 9	0,927			
X1. 10	0,830			
X1. 11	0,871			
X1. 12	0,860			
X2. 1		0,834		
X2. 2		0,889		
X2. 3		0,811		
X2. 4		0,951		
X2. 5		0,882		
X2. 6		0,904		
X3. 1			0,865	
X3. 2			0,875	

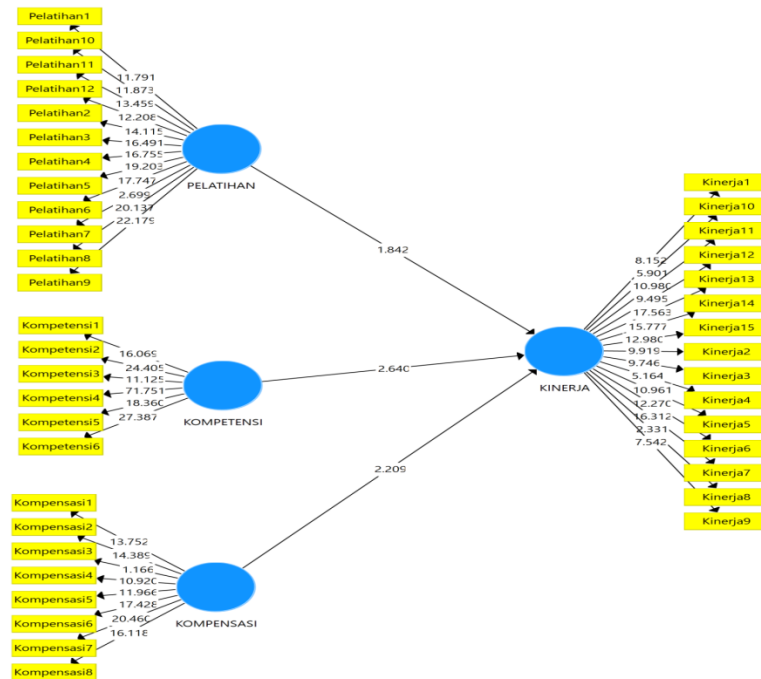
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
X3.3			0,193	
X3.4			0,827	
X3.5			0,800	
X3.6			0,887	
X3.7			0,878	
X3.8			0,845	
Y.1				0,736
Y.2				0,734
Y.3				0,759
Y.4				0,622
Y.5				0,763
Y.6				0,754
Y.7				0,818
Y.8				0,345
Y.9				0,703
Y.10				0,707
Y.11				0,761
Y.12				0,723
Y.13				0,821
Y.14				0,788
Y.15				0,764

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Dari data diatas terlihat bahwa nilai loading faktor terkecil adalah X3.3 pada konstruk X3 yaitu sebesar 0,193 sementara nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X2.4 pada konstruk X sebesar 0,951.

Loading factor pada penelitian ini menggunakan angka $> 0,70$ oleh karna itu nilai loading faktor pada indikator yang digunakan adalah X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5; X1.6; X1.8; X1.9; X1.10; X1.11; X1.12; X2.1; X2.2; X2.3; X2.4; X2.5; X2.6; X3.1; X3.2; X3.4; X3.5; X1.6; X3.7; X3.8; Y.1; Y.2; Y.3; Y.5; Y.6; Y.7; Y.9; Y.10; Y.11; Y.12; Y.13; Y.14; Y.15. sementara X1.7; X3.3; Y.4; Y8 harus dieliminasi karena $< 0,70$.

Berdasarkan hasil diatas dapat terlihat pada gambar di bawah ini maka, untuk mendapat hasil output loading factor yang sesuai maka perlu diadakan suatu eliminasi.



Gambar 4.1 Hasil *Output Loading Factor* (Output Program Smart PLS, 2024)

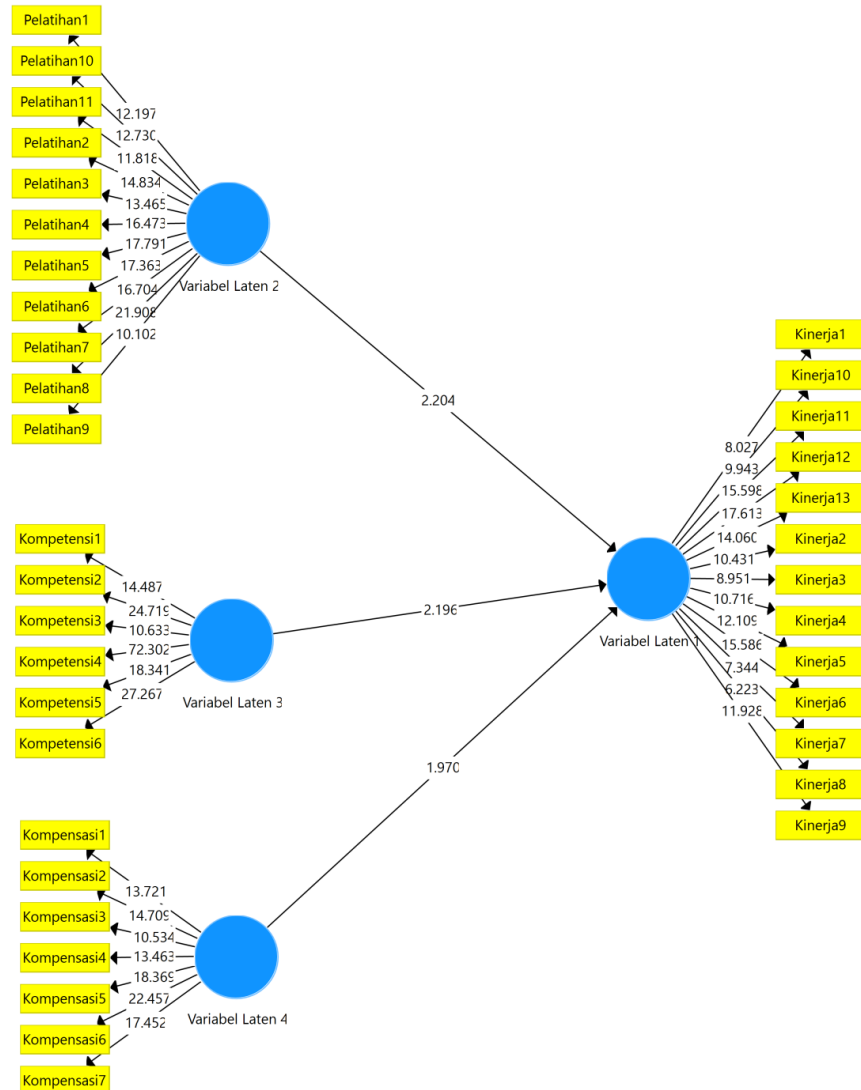
Tabel 4.11
Hasil *Output Loading Factor*
(setelah Eliminasi)

	(X)	(X2)	(X3)	(Y)
X1. 1	0,816			
X1. 2	0,870			
X1. 3	0,892			
X1. 4	0,912			
X1. 5	0,867			
X1. 6	0,862			
X1. 7	0,917			
X1. 8	0,926			
X1. 9	0,827			
X1. 10	0,873			
X1. 11	0,859			
X2. 1		0,832		
X2. 2		0,889		

	(X)	(X2)	(X3)	(Y)
X2. 3		0,808		
X2. 4		0,952		
X2. 5		0,883		
X2. 6		0,905		
X3. 1			0,861	
X3. 2			0,873	
X3. 3			0,832	
X3. 4			0,802	
X3. 5			0,886	
X3. 6			0,887	
X3. 7			0,853	
Y1				0,742
Y2				0,734
Y3				0,723
Y4				0,777
Y5				0,746
Y6				0,820
Y7				0,709
Y8				0,703
Y9				0,770
Y10				0,734
Y11				0,824
Y12				0,800
Y13				0,782

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Data diatas adalah data yang telah di lakukan eliminasi data, maka dari data diatas terlihat bahwa loading faktor untuk semua indikator konstruk > 0,70 dan telah memenuhi *Convergent Validity*. Berikut adalah gambar dari hasil eliminasi *Output Loading Factor*.



Gambar 4.2 Hasil *Output Loading Factors* (Setelah dilakukan Eliminasi)
(*Output Program Smart PLS, 2024*)

Sehingga berdasarkan pada tabel 4.11 dan gambar 4.2 diatas dapat diperoleh hasil bahwa, nilai *outer loading* ($X1.1 = 0,816$; $X1.2 = 0,870$; $X1.3 = 0,892$; $X1.4 = 0,912$; $X1.5 = 0,867$; $X1.6 = 0,862$; $X1.7 = 0,917$; $X1.8 = 0,926$; $X1.9 = 0,827$; $X1.10 = 0,873$; $X1.11 = 0,859$). Semua nilai pada indikator X1 adalah valid, sehingga nilai *outer loading* $X1 > 0,70$.

Nilai *outer loading* (X2.1 = 0,832; X2.2 = 0,889; X2.3 = 0,808; X2.4 = 0,952; X2.5 = 0,883; X2.6 = 0,905). Semua nilai pada indikator X2 adalah valid, sehingga nilai *outer loading* X2 > 0,70.

Nilai *outer loading* (X3.1 = 0,861; X3.2 = 0,873; X3.3 = 0,832; X3.4 = 0,802; X1.5 = 0,886; X3.6 = 0,887; X3.7 = 0,853). Semua nilai indikator X3 adalah valid, dengan berdasarkan pertimbangan yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga nilai *outer loading* X3 > 0,70.

Nilai *outer loading* (Y.1 = 0,742; Y.2 = 0,734; Y.3 = 0,723; Y.4 = 0,777 ; Y.5 = 0,746; Y.6 = 0,782; Y.7 = 0,709; Y.8 = 0,703; Y.9 = 0,770; Y.10 = 0,734; Y.11 = 0,824; Y.12 = 0,800; Y.13 = 0,782). Semua nilai pada indikator X3 adalah valid, sehingga nilai *outer loading* X3 > 0,70.

Validitas diskriminan dinilai melalui hasil nilai *cross-loading* dari setiap indikator pertanyaan terhadap variabel. Dalam penelitian ini, nilai yang digunakan adalah lebih dari 0.70. Jika korelasi antara konstruk dan item pengukurannya lebih tinggi dibandingkan dengan lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa ukuran data tersebut lebih baik.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian *Cross Loading*

	(X)	(X2)	(X3)	(Y)
X1. 1	0,816	0,505	0,426	0,548
X1. 2	0,870	0,364	0,397	0,601
X1. 3	0,892	0,576	0,438	0,416
X1. 4	0,912	0,491	0,434	0,475
X1. 5	0,867	0,596	0,484	0,556
X1. 6	0,862	0,447	0,450	0,556
X1. 7	0,917	0,595	0,369	0,521
X1. 8	0,926	0,574	0,383	0,548

	(X)	(X2)	(X3)	(Y)
X1. 9	0,827	0,622	0,399	0,430
X1. 10	0,873	0,470	0,413	0,514
X1. 11	0,859	0,451	0,389	0,452
X2. 1	0,534	0,832	0,263	0,374
X2. 2	0,490	0,889	0,351	0,567
X2. 3	0,397	0,808	0,181	0,287
X2. 4	0,608	0,952	0,319	0,587
X2. 5	0,504	0,883	0,271	0,517
X2. 6	0,535	0,905	0,372	0,574
X3. 1	0,541	0,331	0,861	0,415
X3. 2	0,366	0,291	0,873	0,391
X3. 3	0,377	0,152	0,832	0,348
X3. 4	0,285	0,171	0,802	0,201
X3. 5	0,422	0,351	0,886	0,370
X3. 6	0,441	0,373	0,887	0,483
X3. 7	0,370	0,314	0,853	0,459
Y1	0,417	0,497	0,309	0,742
Y2	0,521	0,388	0,428	0,734
Y3	0,309	0,499	0,288	0,723
Y5	0,539	0,414	0,273	0,777
Y6	0,507	0,464	0,296	0,746
Y7	0,448	0,550	0,351	0,820
Y9	0,222	0,335	0,191	0,709
Y10	0,196	0,292	0,389	0,703
Y11	0,444	0,405	0,318	0,770
Y12	0,530	0,365	0,359	0,734
Y13	0,432	0,499	0,464	0,824
Y14	0,447	0,387	0,377	0,800
Y15	0,616	0,495	0,462	0,782

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Dilihat dari tabel 4.11 di atas, keseluruhan variabel mempunyai nilai rata-rata indikator $> 0,70$ sehingga setiap indikator pertanyaan dari keseluruhan variable tersebut memenuhi validitas diskriminan.

4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk bertujuan untuk menilai seberapa handal suatu konstruk. Keandalan skor konstruk harus mencapai tingkat yang memadai. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dinilai berdasarkan *Composite Reliability* adalah $>0,70$

Dalam PLS, pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk menetapkan nilai reliabilitas minimum suatu konstruk, sementara *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sebenarnya dari suatu konstruk. Aturan praktis yang diterapkan untuk nilai *Composite Reliability* adalah $> 0,70$, serta nilai *Cronbach's alpha* juga $> 0,70$.

Dengan menggunakan metode pengukuran tersebut, jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,70, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk tersebut tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dirinci dalam tabel berikut :

Tabel 4.13
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Keterangan
PELATIHAN (X1)	0,969	0,972	0,973	Reliabel / Valid
KOMPETENSI (X2)	0,942	0,965	0,953	Reliabel / Valid
KOMPENSASI (X3)	0,940	0,954	0,951	Reliabel / Valid
KINERJA (Y)	0,939	0,944	0,946	Reliabel / Valid

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite*

reliability yang melebihi 0,70. Berdasarkan hasil ini, dapat diungkapkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai reliabel.

4.1.4.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Tujuan dari analisis model struktural atau inner model adalah untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Evaluasi aspek-aspek tertentu dalam model struktural melibatkan penilaian terhadap koefisien determinasi (R-Square) serta pengujian hipotesis.

4.1.4.2.1 Koefisien Determinasi (R-Square)

Tujuan dari koefisien determinasi (R-Square) adalah untuk menilai akurasi prediksi suatu model, atau mengukur sejauh mana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas dalam suatu model jalur.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA (Y)	0,462	0,429

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Kriteria dari R-Square adalah :

1. Jika nilai R-Square = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R-Square = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R-Square = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

Berdasarkan tabel 4.13 didapat hasil pengaruh variable X1, X2 dan X3 terhadap variable Y sebesar 0,462. Nilai R-Square sebesar 0,462 mengidentifikasi bahwa variasi nilai variable Y dapat dijelaskan oleh variasi

nilai variable X1, X2, X3 sebesar 46,2%. Dengan hasil tersebut maka terlihat bahwa model dalam penelitian ini tergolong model yang lemah mendekati moderat (sedang).

4.1.4.2.2 F-Square

F-Square merupakan suatu metrik yang dipakai dalam mengevaluasi dampak relatif dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria F-Square, menurut (Hair et al., 2017) , dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. F-Square = 0.02 menandakan dampak yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. F-Square = 0.15 menandakan dampak yang sedang atau berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. F-Square = 0.35 menandakan dampak yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
F-Square

	(Y)	(X1)	(X2)	(X3)
KINERJA (Y)				
PELATIHAN (X1)	0,095			
KOMPETENSI (X2)	0,129			
KOMPENSASI (X3)	0,062			

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian F-Square pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan (eksogen) terhadap kinerja (endogen) berarti nilai = 0,095, maka efek dari variabel eksogen (pelatihan) terhadap endogen (kinerja) adalah kecil.

2. Variabel kompetensi (eksogen) terhadap kinerja (endogen) berarti nilai = 0,129, maka efek dari variabel eksogen (kompetensi) terhadap endogen (kinerja) adalah kecil.
3. Variabel kompensasi (eksogen) terhadap kinerja (endogen) berarti nilai = 0,062, maka efek dari variabel eksogen (kompensasi) terhadap endogen (kinerja) adalah kecil.

4.1.4.3 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilaksanakan untuk mengestimasi koefisien jalur dalam suatu model struktural dengan tujuan menguji signifikansi dari semua hubungan atau asumsi hipotesis yang diajukan. Dalam kerangka penelitian ini, pengujian hipotesis terfokus pada dua aspek utama, yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel-variabel yang terdapat dalam model struktural.

4.1.4.3.1 Pengaruh langsung

Analisis efek langsung bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dipengaruhinya.

1. Koefisien jalur (path coefficient)

koefisien jalur (path coefficients) dilihat dari original sample: (a) Apabila nilai koefisien jalur (path coefficients) positif, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh searah antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Artinya, jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga cenderung meningkat.; dan (b) Apabila nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah negatif, ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh berlawanan arah antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Dengan kata lain, jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya cenderung menurun.

2. Nilai probabilitas/signifikansi (P- Value)

Nilai probabilitas/signifikansi (P- Value): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan.

Tabel 4.16
Path Coefficients

KONSTRUK	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
PELATIHAN -> KINERJA	0,299	0,298	0,132	2,272	0,023
KOMPETENSI -> KINERJA	0,327	0,340	0,151	2,171	0,030
KOMPENSASI -> KINERJA	0,209	0,217	0,103	2,027	0,043

Sumber : Data diolah program SmartPLS peneliti, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.13, diatas diperoleh;

1. Pengaruh langsung dari pelatihan terhadap kinerja memperlihatkan koefisien jalur sebesar 0,299 (positif), menunjukkan bahwa peningkatan nilai variabel pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value (0,023) yang lebih kecil dari nilai signifikansi α (0,05), mengindikasikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja memiliki signifikansi yang tinggi.
2. Pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,327 (positif), menandakan bahwa kenaikan nilai variabel

kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value (0,030) yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi α (0,05), mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja memiliki signifikansi yang tinggi.

3. Pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,209 (positif), mengindikasikan bahwa peningkatan nilai variabel kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Value (0,043) yang lebih kecil daripada nilai signifikansi α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja memiliki signifikansi yang tinggi.

3. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat dari hasil nilai F-hitung. Berikutnya, ketika melihat nilai uji F atau uji simultan, diperlukan nilai f-tabel. Untuk memperoleh hasil uji F, derajat kebebasan perlu diketahui melalui rumus berikut. :

Rumus Fhitung

$$F \text{ hit} = \frac{R^2/K}{1-R^2 / (n-k-1)}$$

$$F_{\text{hit}} = \frac{0,462/3}{1-0,462/(53-3-1)}$$

$$F_{\text{hit}} = \frac{0,154}{0,01098} = 14,026$$

Keterangan : Derajat kebebasan (df1 dan df2)

df1 = jumlah variable bebas

df2 = n-K-1

dalam penelitian ini df1 = 3 dan df2 = 53 – 3 - 1 = 49

F_{tabel} = 2,79

F_{hitung} > F_{tabel} (14,026 > 2,79) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Pelatihan (X1), Variabel Kompetensi (X2) dan Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini diperoleh melalui analisis berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis, konsistensi dengan teori yang relevan, pandangan dari ahli, dan hasil penelitian sebelumnya yang diintegrasikan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil pengolahan data menggunakan smartPLS versi 3 turut menjadi kontributor dalam mendapatkan temuan penelitian, tentang pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran, yaitu:

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan adalah suatu proses memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu, sehingga mereka lebih baik dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Hasil dari pengujian hipotesis ini memperlihatkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai

koefisien path sebesar 0,299 (positif), P-Value (0,023) $< \alpha$ (0,05). Sedangkan nilai t-hitung sebesar 2,272 $>$ t-tabel 1,96. Maka peningkatan nilai variable pelatihan akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini berarti pelatihan di era revolusi industry 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggrerani, 2018; Nugroho, 2020; Elizar dan tanjung,2018; yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja walaupun pengaruhnya tergolong rendah/lemah. Terlihat dari latar belakang masalah yang diungkapkan, terdapat permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan dimana tidak meratanya pelatihan yang diterima tendik sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin meningkatnya pelatihan secara berkala yang diterima tendik sesuai bidang dan penunjang pekerjaannya maka kinerja tendik akan lebih baik dan meningkat.

4.2.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Kompetensi karyawan merujuk pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional dalam bidang tertentu.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,327 (positif), P-Value (0,030) $< \alpha$ (0,05). Sedangkan nilai t-hitung sebesar 2.171 $>$ t-tabel 1,96, maka peningkatan nilai variable kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini berarti kompetensi di era revolusi industry 4.0

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ainur dan Tirtayasa, 2018; Ajijah dan Selvi, 2021; Adriyanto dan Subakti, 2018; yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja walaupun pengaruhnya tergolong rendah/lemah. Dilihat pada latar belakang yang terjadi yaitu kompetensi tendik tidak merata sehubungan dengan kebutuhan era revolusi industri 4.0 terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dimana harus adanya perencanaan terkait pengembangan kompetensi tendik sehingga kompetensi kerja di era revolusi industri 4.0 mampu meningkatkan kinerja tendik. Dimana dengan semakin berkompennya tendik maka tendik lebih mampu melaksanakan tugas, sehingga hasil kerja atau kinerjanya meningkat.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah pembayaran atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sumbangsih yang telah mereka berikan kepada perusahaan baik dalam bentuk upah, insentif, bonus dan lainnya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,209 (positif), P-Value (0,040) $< \alpha$ (0,05). Sedangkan nilai t-hitung sebesar 2,027 $>$ t-tabek 1,96 maka peningkatan nilai variable kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini berarti kompensasi di era revolusi industry 4.0

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahninya dan Perdhana, 2016; Krisnandi dan sari, 2022; Hidayat dan Agustina, 2020; yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja walaupun pengaruhnya tergolong rendah/lemah, pada latar belakang masalah yang terjadi dimana kompensasi belum cukup sesuai harapan beberapa tendik walaupun untuk jaminan kesehatan dan ketenagakerjaannya sudah di daftarkan sebagai peserta, dimana dengan semakin tingginya kompensasi yang diterima tendik maka tendik akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.

4.2.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan untuk menjalankan tugas dan mengembangkan kompetensi. Kompetensi yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja kerja yang optimal, sedangkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan akan mendorong semangat kerja yang baik. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan, memiliki kompetensi yang baik, dan menerima kompensasi yang memuaskan, ketiga faktor tersebut bersinergi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Variabel Kompetensi (X2) dan Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,026 > 2,79).

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., 2018; Sivensius dan Assery 2022; yang menyatakan bahwa pelatihan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti pelatihan, kompetensi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, apabila pelatihan diberikan kepada tendik, dan kompetensi tendik sudah baik dibarengi kompensasi yang memuaskan bagi tendik maka ketiga hal tersebut bersama sama meningkatkan kinerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi dan kompensasi di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran sebagai berikut ;

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran, maka semakin meningkatnya pelatihan secara berkala yang diterima tendik sesuai bidang dan penunjang pekerjaannya maka kinerja tendik akan lebih baik dan meningkat.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran, dimana dengan semakin berkompetennya tendik maka tendik lebih mampu melaksanakan tugas, sehingga hasil kerja atau kinerjanya meningkat.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran, dimana dengan semakin tingginya kompensasi yang diterima tendik maka tendik akan semakin baik dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Pelatihan, kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan di era revolusi industri 4.0 terhadap kinerja tenaga kependidikan pada STMIK Royal Kisaran, Ini berarti pelatihan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, apabila

5. pelatihan diberikan kepada tendik, dan kompetensi tendik sudah baik dibarengi kompensasi yang memuaskan bagi tendik maka ketiga hal tersebut bersama sama meningkatkan kinerja dibuktikan dengan perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($14,026 > 2,79$)

5.2 Saran

Dari rangkuman di atas, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut.:

1. Dalam hal perkembangan teknologi dan era revolusi industri 4.0, hendaknya STMIK Royal selalu memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tendik secara berkala sesuai dengan bidang pekerjaan untuk menambah pengetahuan lebih.
2. Dalam hal kompetensi dimana harus adanya perencanaan terkait pengembangan kompetensi tendik kedepannya sehingga tendik memiliki kompetensi kerja di era revolusi industri 4.0.
3. Dalam hal Pemberian kompensasi sebaiknya disesuaikan dengan beban kerja, posisi jabatan, dan masa kerja karyawan di perusahaan. Aspek-aspek ini seharusnya menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan tingkat kompensasi bagi tendik. Hal ini dapat membuat tendik merasa bahwa perusahaan bersikap adil dalam memberikan penggajian sesuai peran dan kontribusinya sebagai bagian dari STMIK Royal Kisaran.
4. Dalam hal kinerja tendik sebaiknya dilakukan rotasi kerja sebagai upaya untuk mengurangi kejenuhan yang dirasakan oleh tendik. rotasi kerja juga berkontribusi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tendik. Selain itu, implementasi rotasi kerja sebagai cara untuk mengidentifikasi posisi yang sesuai

dengan keahlian tendik dan memperkuat hubungan sosial di antara mereka, dengan demikian diharapkan kinerja tendik lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Adriyanto, Hendaris, and Agung Gita Subakti. 2018. "PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)." *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 1(2): 55–69.
- Afriana, F, S Muntahanah, H Harsuti, and ... 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibagor Banyumas." ... *Conference and Call ...*: 851–67.
- Afriyani, Afriyani, Zulfina Adriani, and Fitriaty Fitriaty. 2023. "Model Peningkatan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Didukung Oleh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Perempuan)." *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(3): 370–81.
- Ainanur, Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1–14.
- Ajjah, Jijah Hilyatul, and Evi Selvi. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa." 13(2): 232–36.
- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja." *Jiaganis* 3(2): 1–17.
- Antonius Djula, Wilhelmus. 2021. "Pengaruh the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2(6): 785–94.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *FORUM EKONOMI* 23(4): 804–12.
- Arif, Arif, Sukuryadi Sukuryadi, and Fatimaturrahmi Fatimaturrahmi. 2019. "Pengaruh Ketersediaan Sumber Belajar Di Perpustakaan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Smp Negeri 1 Praya Barat." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 1(2): 108–16.
- Basri, Hasan. 2020. "Manajemen : Sejarah Dan Penerapannya Dalam Dakwah." *Al-MUNZIR* 12(2): 277.
- Daulay, Raihanah, Efry Kurnia, and Irvan Maulana. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang

- Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan.”
Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan 1(1): 209–18.
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 46–58.
- Eri, Susan. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Fitria, Jimmy, and Hunik Sri Runing Sawitri. 2017. “Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*: 28–44.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Semarang : Badan Penerbit – UNDIP
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi, and Korespondensi Penulis. 2022. “PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).”
- Hadi Priyanto. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.” 6(Vol. 6 No. 2 (2018): JRBM Vol 6 No 2 tahun 2018): 163–74.
- Hermawati, A, Y Purbaningsih, and ... 2022. “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi.” *Jesya (Jurnal ...* 5(2): 2199–2209.
- Hidayat Rizandi, Muhammad Arrazi, Asmendri, and Milya Sari. 2023. “Pentingnya Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1): 47–59.
- Hikmah, Jamilatun et al. 2019. “Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Economics and Management (JECMA)* 1(1): 53–65.
- Huda, Nurul. 2017. “Manajemen Pengembangan Kurikulum.” *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(2): 52–75.
- Jajat Sudrajat. 2020. “Kompetensi Guru Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 13(1): 100–110. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>.

- Janan Asifudin, Ahmad. 2017. "Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(2): 355–66.
- Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3): 429–46.
- Kuddus, Mohammed. 2019. "MANAJEMEN DAN EKSEKUTIF." 3(2): 51–66.
- Lestari, Apriyana, and Liling Listyawati. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan." *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi* 3(1): 46–69.
- Linarwati, Mega, Azis Fathoni, and Maria M Minarsih. 2016. "Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus." *Journal of Management* 2(2): 1–8.
- Losa, Virginia Medelin, Irvan Trang, and Merinda Pandowo. 2021. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang." *Journal Unismuh* 2: 1–14.
- Mani, Jas. 2018. "Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran." *Jurnal Mandiri* 2(2): 263–80.
- Marnis, Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mu'tafi, Ali. 2020. "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20(2): 106–25.
- Nunu Nurjaya. 2021. "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA PRIMA KONTRINDO." *Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1): 60–74.
- Nurul Ichsan, Reza, and Lukman Nasution. 2021. "Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan." *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5(1): 48–53.
- Paath, Angelita, Daud Liando, and Stefanus Sampe. 2019. "Manajemen Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado." *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* 3(3): 1–10.
- Pakaila, Jane Marlevi, and Ferdy Leuhery. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7(1): 191–204.

- Pérez, Ashley. 2017. "PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI." *BMC Public Health* 51(1): 1–8.
- Purnama, Ita, and M. Riszky Araffah. 2020. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Setda Kabupaten Bima." *Target : Jurnal Manajemen Bisnis* 2(2): 149–56.
- Pusparani, Mellysa. 2021. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4): 534–43.
- Putra, Suntama, Tuti Andriani, and Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2023. *Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*.
- Rahinnaya, Rafdan, Mirwan Surya Perdhana, and Jurusan Manajemen. 2016. "Studi Pada PT. Pos Semarang." *Diponegoro Journal of Management* 5(3): 1–11.
- Rahmawati¹, Sri, Syahir Natsir, and Mauled Moelyono². 2015. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Di SMK Negeri 3 Palu." *e-Jurnal Katalogis*, 3(12), 67–75. 13: 67–75.
- Sabrina, R. 2021. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, Nurhayati, Syafruddin Wahid, and Vevi Sunarti. 2018. "Tanggapan Anggota Terhadap Manfaat Pelatihan Public Speaking Di Unit Kegiatan Komunikasi Dan Penyiaran Kampus Universitas Negeri Padang." *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)* 6(2): 206.
- Setiadiputra, Raden Pradityo Yudhy. 2017. "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Pemerintah." *Jurnal SAWALA* 5(1): 16–22.
- Setiawan, Ika Roni. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 1(1): 23–35.
- Siregar, Edison. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm)." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11(2): 153.
- Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan." *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1).
- Sudirman Manik. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank." *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1(2): 229–44.

- Sugiarto, Edie. 2016. "ANALISIS EMOSIONAL, KEBIJAKSANAAN PEMBELIAN DANPERHATIAN SETELAH TRANSAKSI TERHADAP PEMBENTUKAN DISONANSI KOGNITIF KONSUMEN PEMILIK SEPEDA MOTOR HONDA PADA UD. DIKA JAYA MOTOR LAMONGAN." : 147(March): 11–40.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryanto, Dasep et al. 2019. "Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 1(2): 98–109.
- Susilo, Tri. 2013. "Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- sutrisno, Herdianti, Asir Muhammad, Yusuf Muhammad, and Ardianto Rian. 2022. "Kompensasi, Dampak Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, Motivasi Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(6): 2022.
- Tamsuri, Anas. 2022. "LITERATUR REVIEW PENGGUNAAN METODE KIRKPATRICK UNTUK EVALUASI PELATIHAN DI INDONESIA." *Jurnal Inovasi penelitian* 2(8): 2723.
- TJAHYANTI, SETIA, and NURAFNI CHAIRUNNISA. 2021. "Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facilty Management Directorate." *Media Bisnis* 12(2): 127–32.
- Wening, Nur, and Gunawan Purnomo. 2019. "Analisis Pemberian Benefit, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara (ASN)." *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 6(1): 17–26.
- Widiati, Widiati. 2021. "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar." *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 6(2): 50.
- Wirman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI DI ERA REVOLUSI 4.0 TERHADAP TENAGA
KEPENDIDIKAN PADA STMIK ROYAL KISARAN

Kepada Yth,
Saudara/i Responden
Di Tempat
Dengan Hormat,

Saya Nirda Julianda, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis “PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI DI ERA REVOLUSI 4.0 TERHADAP TENAGA KEPENDIDIKAN PADA STMIK ROYAL KISARAN”.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan tesis. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal ‘Alamin.

Hormat Saya

Penulis

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Posisi pekerjaan :
 Lama Bekerja :
 Jenjang Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (v) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Setuju	SS = 5
Setuju	S = 4
Kurang Setuju	KS = 3
Tidak Setuju	TS = 2
Sangat Tidak Setuju	STS = 1

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
KINERJA						
	1. Aspek Teknis					
1	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
2	Saya memiliki ide-ide baru sebagai dalam melaksanakan tugas					
3	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua orang					
4	Saya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi					
5	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas					
6	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja					
7	Saya dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari atasan					
	2. Aspek Kepemimpinan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
8	Saya mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan/rekan kerja					
9	Saya mampu mengidentifikasi masalah dan menentukan solusi					
10	Saya mampu memilih solusi yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah					
	3. Aspek Prilaku					
11	Saya selalu datang tepat waktu					
12	Saya selalu menjaga penampilan saya di tempat kerja					
13	Saya selalu berlaku sopan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja					
14	Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja					
15	Saya selalu loyal terhadap atasan dan lembaga					
PELATIHAN						
	Tujuan					
1	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien di era revolusi industri 4.0					
2	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai di Era Revolusi Industri 4.0					
	Sasaran					
3	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan terukur					
4	Sasaran pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan di era revolusi industri 4.0					
	Pelatihan					
5	Saya merasa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya					
6	Saya merasa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya					
	Materi					
7	Materi pelatihan sesuai kebutuhan kerja saya					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
8	Materi pelatihan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi di era revolusi industri 4.0					
	Metode					
9	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi pelatihan					
10	Metode pelatihan yang diterapkan memudahkan peserta pelatihan untuk memahami materi					
	Peserta					
11	Peserta pelatihan dipilih sesuai kualifikasi pelatihan					
12	Peserta pelatihan sesuai dengan bidang tujuannya					
	KOMPETENSI					
	Pengetahuan					
1	Saya mempunyai pengetahuan yang baik terhadap teknologi informasi					
2	Saya mengetahui manfaat teknologi informasi bagi pekerjaan saya					
	Ketrampilan					
3	Saya mahir mengoperasikan komputer sesuai keperluan tugas saya					
4	Saya terampil menggunakan teknologi informasi untuk mendukung keberlangsungan tugas saya					
	Sikap					
5	Saya merasa fasilitas komputerisasi di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas saya					
6	Saya selalu ingin menambah pengetahuan dan keterampilan saya di bidang teknologi informasi					
	KOMPENSASI					
	Gaji					
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan di era revolusi industri 4.0					
2	Saya merasa gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga di era revolusi industri 4.0					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Insentif					
3	Saya merasa insentif diluar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja					
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
	Tunjangan					
5	Saya merasa tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku					
6	Saya merasa THR yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan.					
	Fasilitas					
7	Saya menilai fasilitas ibadah yang ada sudah cukup baik					
8	Fasilitas olahraga yang ada cukup memadai					

Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	TOTAL Y
1	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	62
2	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	70
3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	66
4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	66
5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	67
6	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	5	65
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	73
10	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	66
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	60
12	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	67
13	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	64

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL X1
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	41
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
43	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	56
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
52	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	47
53	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
TOTAL = 2681													

3. Variabel Kompetensi (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	5	4	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	5	5	4	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	5	5	5	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	4	24

4. Variabel Kompensasi (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
1	4	4	4	4	3	4	4	3	30
2	4	4	5	4	3	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	3	4	3	4	4	4	30
5	4	4	5	4	3	4	4	4	32
6	4	5	5	4	4	4	4	4	34
7	5	5	4	5	5	5	5	5	39
8	5	4	4	4	4	4	4	4	33
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	5	4	4	33
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	4	4	3	4	3	4	4	4	30
13	4	4	2	4	4	4	4	4	30
14	4	4	2	4	4	4	4	4	30
15	4	4	3	4	4	4	5	4	32
16	5	5	2	5	4	5	5	5	36
17	4	4	5	4	4	4	4	4	33
18	4	4	2	4	4	4	4	4	30
19	4	5	2	5	5	5	5	5	36
20	5	4	3	5	5	5	5	5	37
21	5	5	3	5	5	5	5	5	38
22	4	4	3	4	3	4	4	3	29
23	4	4	4	5	3	4	4	4	32
24	4	4	3	4	3	4	4	4	30
25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31
28	5	5	4	5	4	5	5	4	37
29	5	4	4	4	5	5	5	5	37
30	4	4	2	4	3	4	5	4	30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	4	5	5	5	5	4	38
33	4	4	3	4	4	4	4	4	31
34	4	4	4	4	4	5	4	4	33
35	5	5	4	5	5	5	5	5	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	4	5	5	5	5	5	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	3	4	4	4	4	4	31

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
40	4	5	4	5	5	5	5	5	38
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	3	4	4	4	4	4	31
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	3	4	4	4	3	3	29
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	4	4	5	5	5	5	38
52	4	4	4	5	4	4	4	4	33
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
TOTAL = 1765									

Lampiran Hasil Pengujian SMART PLS

1. Outer Loadings

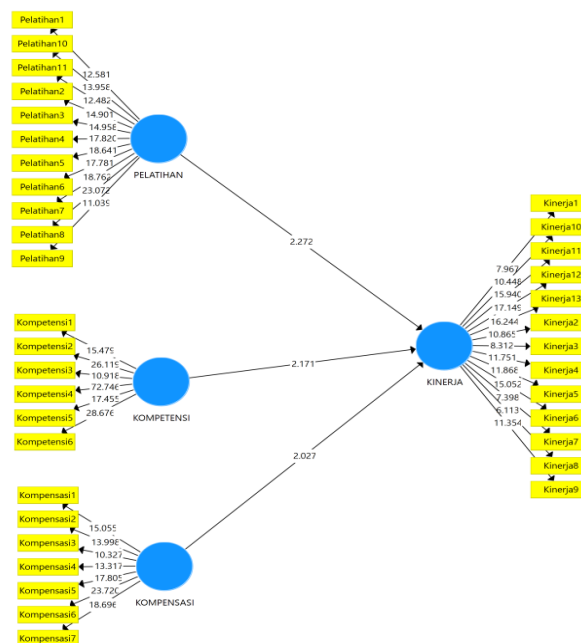
	KINERJA	PELATIHAN	KOMPETENSI	KOMPENSASI
Kinerja1	0,742			
Kinerja2	0,734			
Kinerja3	0,723			
Kinerja4	0,777			
Kinerja5	0,746			
Kinerja6	0,820			
Kinerja7	0,709			
Kinerja8	0,703			
Kinerja9	0,770			
Kinerja10	0,734			
Kinerja11	0,824			
Kinerja12	0,800			
Kinerja13	0,782			
Pelatihan1		0,816		
Pelatihan2		0,870		

	KINERJA	PELATIHAN	KOMPETENSI	KOMPENSASI
Pelatihan3		0,892		
Pelatihan4		0,912		
Pelatihan5		0,867		
Pelatihan6		0,862		
Pelatihan7		0,917		
Pelatihan8		0,926		
Pelatihan9		0,827		
Pelatihan10		0,873		
Pelatihan11		0,859		
Kompetensi1			0,832	
Kompetensi2			0,889	
Kompetensi3			0,808	
Kompetensi4			0,952	
Kompetensi5			0,883	
Kompetensi6			0,905	
Kompensasi1				0,861
Kompensasi2				0,873
Kompensasi3				0,832
Kompensasi4				0,802
Kompensasi5				0,886
Kompensasi6				0,887
Kompensasi7				0,853

2. Construct Reliability and Validity

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
PELATIHAN -> KINERJA	0,299	0,298	0,132	2,272	0,023
KOMPETENSI -> KINERJA	0,327	0,340	0,151	2,171	0,030
KOMPENSASI -> KINERJA	0,209	0,217	0,103	2,027	0,043

3. Gambar Path Coefficients



4. Cross loadings

	KINERJA	PELATHAN	KOMPETENSI	KOMPENSASI
Kinerja1	0,742	0,417	0,497	0,309
Kinerja2	0,734	0,521	0,388	0,428
Kinerja3	0,723	0,309	0,499	0,288
Kinerja4	0,777	0,539	0,414	0,273
Kinerja5	0,746	0,507	0,464	0,296
Kinerja6	0,820	0,448	0,550	0,351
Kinerja7	0,709	0,222	0,335	0,191
Kinerja8	0,703	0,196	0,292	0,389
Kinerja9	0,770	0,444	0,405	0,318
Kinerja10	0,734	0,530	0,365	0,359
Kinerja11	0,824	0,432	0,499	0,464
Kinerja12	0,800	0,447	0,387	0,377
Kinerja13	0,782	0,616	0,495	0,462
Pelatihan1	0,548	0,816	0,505	0,426
Pelatihan2	0,601	0,870	0,364	0,397
Pelatihan3	0,416	0,892	0,576	0,438

	KINERJA	PELATIHAN	KOMPETENSI	KOMPENSASI
Pelatihan4	0,475	0,912	0,491	0,434
Pelatihan5	0,556	0,867	0,596	0,484
Pelatihan6	0,556	0,862	0,447	0,450
Pelatihan7	0,521	0,917	0,595	0,369
Pelatihan8	0,548	0,926	0,574	0,383
Pelatihan9	0,430	0,827	0,622	0,399
Pelatihan10	0,514	0,873	0,470	0,413
Pelatihan11	0,452	0,859	0,451	0,389
Kompetensi1	0,374	0,534	0,832	0,263
Kompetensi2	0,567	0,490	0,889	0,351
Kompetensi3	0,287	0,397	0,808	0,181
Kompetensi4	0,587	0,608	0,952	0,319
Kompetensi5	0,517	0,504	0,883	0,271
Kompetensi6	0,574	0,535	0,905	0,372
Kompensasi1	0,415	0,541	0,331	0,861
Kompensasi2	0,391	0,366	0,291	0,873
Kompensasi3	0,348	0,377	0,152	0,832
Kompensasi4	0,201	0,285	0,171	0,802
Kompensasi5	0,370	0,422	0,351	0,886
Kompensasi6	0,483	0,441	0,373	0,887
Kompensasi7	0,459	0,370	0,314	0,853

5. R Square

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA	0,462	0,429

6. F Square

	KINERJA
KINERJA	
PELATIHAN	0,095
KOMPETENSI	0,129
KOMPENSASI	0,062

7. Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
PELATIHAN -> KINERJA	0,299	0,298	0,132	2,272	0,023
KOMPETENSI -> KINERJA	0,327	0,340	0,151	2,171	0,030
KOMPENSASI -> KINERJA	0,209	0,217	0,103	2,027	0,043

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199.500	215.70 ₇	224.583	230.162	233.98 ₆	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032