

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
NEGERI LAMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memelengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : EKA TRISDAYANTI
NPM : 1605160380
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 28 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : EKA TRISDAYANTI
NPM : 1605160380
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS NEGERI LAMA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M)

Pembimbing

(ERİYANTI, SE., M.Ec)

Ketua

Sekretaris

(H. JANUBI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : EKA TRISDAYANTI
N.P.M : 1605160380
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS NEGERI LAMA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, SE, M.Ec

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eka Trisdayanti
NPM : 1605160380
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Negeri Lama

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- latar belakang disesuaikan dengan masalah yang akan diteliti		
Bab 2	- Teori tentang kinerja ditambahkan dan juga faktor-faktornya		
Bab 3	- Uji t dan uji f harus dimasukkan		
Bab 4	- Pembahasan harus ada teori yang mendukung	5/09/2021	
Bab 5	- Saran tambahkan untuk peneliti selanjutnya	13/09/2021	
Daftar Pustaka	- disesuaikan dengan mandaly style	13/09/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Arc sidang Meja hijau	18/09/2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, September 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EKA TRISDAYANTI
NPM : 1605160380
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS NEGERI LAMA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2021

Saya yang menyatakan



EKA TRISDAYANTI

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS NEGERI LAMA

Eka Trisdayanti
Program Studi Manajemen
Email : ekatriskdayanti28@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas negeri lama Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 37 pegawai pada puskesmas negeri lama Provinsi Sumatera Utara dan sampel yang di ambil berjumlah 37 pegawai pada puskesmas negeri lama Provinsi Sumatera Utara dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal itu disebabkan oleh nilai p-values adalah 0,000. kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas negeri lama hal itu disebabkan oleh nilai p-values adalah 0,092..

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS NEGERI LAMA

Eka Trisdayanti
Program Studi Manajemen
Email : ekatriskdayanti28@gmail.com

This study aims to determine the effect of training and compensation on employee performance at the old public health center in North Sumatra Province. This research is an associative research and quantitative research with data collection techniques through a questionnaire/questionnaire. The population in this study amounted to 37 employees at the old public health center of North Sumatra Province and the sample taken was 37 employees at the old public health center of North Sumatra Province as the research sample, with the sampling technique of probability sampling. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, it was caused by the p-values being 0.000. compensation has a positive and significant effect on employee performance at the old public health center, it is caused by the p-values being 0.092.

Keywords: Training, Compensation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun proposal ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun serta saran untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama”**. dalam menyelesaikan proposal ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayah saya Tris Jono dan Ibu saya Dewi Pertiwi yang telah memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan, serta doa yang tulus terhadap

penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal skripsi ini.

2. Bapak **Dr. Agussani, M, AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Januri SE M.M., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Jasman Saripuddin SE, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Jufrizen, SE, M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu **Eri Yanti Nasution SE., M, Ec** selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Pimpinan Puskesmas Negri Lama , Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian pada tempat tersebut.
9. Kepada seluruh pegawai Puskesmas Negri Lama , Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara.
10. Seluruh sahabat-sahabat yang tidak dapat dituliskan satu-persatu yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan proposal ini. Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, February 2021

Penulis

EKA TRISDAYANTI
1605160380

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang masalah	1
1.2. Identifikasi masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kinerja.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	9
2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja	13
2.1.2. Pelatihan.....	16
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan	16
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan	19
2.1.2.4. Indikator-indikator Pelatihan	21
2.1.3. Kompensasi.....	23
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....	23
2.1.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	24
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	27
2.1.3.4. Indikator-indikator Kompensasi	30
2.2. Kerangka Konseptual	34

2.3. Hipotesis	37
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1. Jenis Penelitian.....	39
3.2. Definisi Operasional	39
3.2.1. Kinerja.....	40
3.2.2. Pelatihan	40
3.2.3. Kompensasi	40
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	42
3.4.1. Populasi.....	42
3.4.2. Sampel.....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6. Teknik Analisis Data.....	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Deskripsi Data.....	48
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.3. Uji Hipotesis	52
BAB 5 PENUTUP.....	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Indikator Kinerja.....	39
Tabel 3.2 : Indikator Pelatihan	39
Tabel 3.3 : Indikator Kompensasi	40
Tabel 3.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	40
Tabel 3.5 : Penilaian Skala Likers	43
Tabel 4.1 : Skala likers.....	48
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4 : Skor Angket Kinerja	50
Tabel 4.5 : Skor Angket Pelatihan	51
Tabel 4.6 : Skor Angket Kompensasi	52
Tabel 4.7 : Construct reliability & Validity	53
Tabel 4.8 : Discriminant Validity	54
Tabel 4.9 : R-square	55
Tabel 4.10 : F-Square.....	56
Tabel 4.11 : Path Koefisien.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	34
Gambar 2.2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	35
Gambar 2.3 : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja	36
Gambar 2.4 : Kerangka Konseptual	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para karyawan individual.

Sedangkan Menurut (Garaika, 2020) Menyatakan kinerja pegawai adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana pegawai terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, motivasi dan juga pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut (Leonu et al., 2019).

Menurut (Mukti & Adawiyah, 2019) Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Sedangkan Menurut (Bolung et al., 2018) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya pemahaman pelatihan berdasarkan istilah sering dikaitkan dengan istilah pengembangan. Perbedaan keduanya sebagai berikut, jika pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang saat ini dilakukan, sedangkan pengembangan tidak perlu yang sedang dilakukan saat ini, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas serta diinginkan dengan pelatihan.

Menurut (Bolung et al., 2018) Pelatihan (training) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan diperlukan untuk upaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di dalam organisasi tersebut sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dapat berupa barang, uang secara langsung atau bahkan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan (Arianty et al., 2016). Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baaik dari sebelumnya.

Menurut (Raja, 2016) Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan jasa terwujud dan tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompenasi merupakan apa yang di terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selanjutnya menurut (Garaika, 2020) Kompensasi dapat juga di katakan sebagai beberapa istilah yaitu gaji, tunjangan dan bonus. Kompensasi dapat di simpulkan sebagai keseluruhan hadiah ekstrinsik yang diterima oleh pekerja atau karyawan berupa upah/gaji, insentif ataupun bonus dan beberapa tunjangan lainnya.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang sering di sebut dengan Puskesmas adalah unit pelaksanaan fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja yang telah di tentukan oleh kabupaten/kota di wilayah tersebut, Puskesmas memiliki visi atau

tujuan yaitu untuk tercapainya kecamatan sehat menuju Indonesia sehat dan hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu lingkungan sehat, perilaku sehat, cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu dan derajat kesehatan penduduk kecamatan.

Pada saat ini ketika suatu negara sedang terjangkit wabah virus corona atau covid 19 maka penting bagi sebuah pusat kesehatan atau puskesmas untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh puskesmas tersebut. Hal itu disebabkan oleh banyaknya orang yang terkena penyakit tersebut sehingga dibutuhkan para pegawai atau tenaga medis yang berkompeten untuk dapat membantu masyarakat yang terkena wabah virus corona tersebut. Meningkatkan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu pelatihan tentang apa yang harus dilakukan ketika menangani para pasien yang terkena penyakit, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka para pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, adapun hal yang lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada para pegawai yang sudah bekerja sangat keras sehingga para pegawai merasa puas dan dihargai dan terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya.

Puskesmas memiliki peran serta kedudukan sebagai ujung tombak system pelayanan kesehatan di Indonesia, oleh sebab itu puskesmas memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat dan pelayanan kedokteran. Puskesmas Negeri Lama, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat

pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu.

Berdasarkan dengan penjelasan yang di jabarkan di atas maka penulis tertarik dalam membuat sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelsan yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah maka dapat di peroleh identifikasi masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Negeri Lama belum maksimal.
2. Pemberian Kompensasi yang di terima pegawai Puskesmas Negeri Lama belum memuaskan.
3. Kinrja Pegawai pada Puskesmas Negeri Lama belum optimal.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki, maka untuk menghindari ketidak jelasan dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian di batasi dalam hal Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka di dapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kineja karyawan pada puskesmas negeri lama?

2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada puskesmas negeri lama?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tulis di atas maka tujuan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Negeri Lama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Negeri Lama.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dalam penulisan penelitian dari ini adalah antara lain ebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini di harapkan bermanfaat dapat menambah teori atau wawasan mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai di dalam perusahaan
- b. Memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai

2. Manfaat praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan ilmu untuk penelitian selanjutnya mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja para pegawai didalam perusahaan.

- b. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam melihat kinerja para pegawai di dalam perusahaan tersebut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dikatakan sebagai jawaban dari tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang ditetapkan. Para manajer atau bahkan atasan sering sekali tidak memperhatikan kesalahan kinerja pegawai kecuali sudah amat buruk (Effendi, 2018). Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan artinya dalam kinerja mengandung unsure standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai di kategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Arianty et al., 2016). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan *out*

put yang dihasilkan tercermin dengan baik (Bolung et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli tersebut maka kinerja merupakan suatu tolak ukur dari hasil kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk dapat menyesuaikan tujuan organisasi terhadap tujuan tim atau kelompok serta tujuan individu dan untuk dapat meningkatkan komitmen ataupun keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut (Nofriansyah, 2018). Kinerja Pegawai memiliki peranan yang penting dalam suatu Instansi Pemerintahan. Penilaian suatu kinerja pegawai merupakan sarana untuk memperbaiki kinerja pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan kemudian pegawai dapat mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

2. Meningkatkan sikap saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar tugas yang diberikan dan dapat dicapai oleh beberapa pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Instansi Pemerintahan. Maka dari itu, Instansi Pemerintahan perlu melakukan penilaian-penilaian terhadap seluruh kinerja pegawainya. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Manfaat dari kinerja sebagai berikut :

1. Dapat memberikan beberapa masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam mengambil suatu keputusan dibidang sumber daya manusia.
2. Dapat mengidentifikasi beberapa kebutuhan pelatihan serta pengembangan melalui evaluasi kinerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan keterampilan dan kompetensi pegawai yang tidak sesuai dan kemudian dapat dikembangkan serta diperbaiki melalui beberapa program.
3. Dapat mengetahui efektivitas penempatan calon pegawai dan beberapa program bimbingan serta pelatihan.
4. Dapat memberikan umpan balik kepada pegawai.

5. Dapat digunakan sebagai dasar alokasi dalam pemberian insentif, kenaikan gaji, dan imbalan lainnya.

Sedangkan Menurut (Arianty et al., 2016) Manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
2. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
3. Perbaikan kinerja pegawai dari waktu ke waktu
4. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan.
5. Mengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
6. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat melihat baik dan buruknya kinerja pegawai di dalam perusahaan maka perlu dilihat dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2018) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik perilaku ataupun hasil kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Seseorang harus memiliki kemampuan atau keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain seseorang yang telah memiliki suatu kemampuan serta keahlian yang baik, tentu akan memberikan kinerja yang baik pula. Kemudian karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian, tentu tidak akan memberikan hasil kinerja yang baik.

2. Pengetahuan

Seseorang yang penuh dengan pengetahuan mengenai pekerjaan dengan baik maka akan memberikan dampak positif yakni dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan tentu akan sangat memudahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain jika suatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, tentu akan mudah menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam memerintah, dan mengatur bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni seorang pemimpin harus menyenangkan, mendidik, mengayomi, dan membimbing akan memicu kinerja yang baik.

5. Loyalitas

Artinya sebuah kesetiaan karyawan dalam membela serta terus bekerja didalam suatu perusahaan. Suatu loyalitas harus terus dibangun agar dapat terus berkarya dan bekerja menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan cara menganggap bahwa perusahaan tempat bekerjanya seperti milik sendiri. Maka dari itu loyalitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan

6. Pelatihan

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diterapkan setiap organisasi bagi karyawannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan dari karyawan dari itu sendiri.

7. Kompensasi

Pada dasarnya perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri karyawannya dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian secara efektif

8. Lingkungan Organisasional

Lingkungan Organisasional dapat dikatakan sebagai fasilitas yang telah disediakan oleh suatu perusahaan/organisasi bagi pegawai. Beberapa fasilitas tersebut yakni, pelatihan dan pengembangan, teknologi, peralatan, dan manajemen

9. Faktor Motivasi

Motivasi yang dimaksud disini adalah kemampuan pimpinan dalam memberikan semangat kepada seluruh karyawannya agar terus memberikan kinerja terbaiknya semaksimal mungkin demi kelancaran kegiatan perusahaan

Sedangkan Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam suatu perusahaan menurut (Hasim, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan, Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk tujuan individu sebab dalam kepemimpinan seseorang pada umumnya terhubung pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan

2. Faktor motivasi, Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
3. Factor lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi tempat mereka melakukan pekerjaan

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator merupakan suatu variable atau alat ukur yang digunakan dalam mengukur suatu hal, dalam mengukur indikator kinerja karyawan maka perlu diketahui beberapa hal yang mampu menjadi tolak ukur indikator kinerja tersebut. Menurut (Kasmir, 2016) indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan didalam suatu perusahaan yaitu antara lain:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar Karyawan

Adapun penjelasan dari indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan sesuatu yang dihasilkan dari kinerja yang dapat berupa bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Penekanan Biaya artinya biaya yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dan pengambilan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

Adapun menurut (Arianty et al., 2016) indikator yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ciri – ciri

2. Perilaku
3. Kompetensi
4. Pencapaian tujuan
5. Peningkatan potensi

Adapun penjelasan dari indicator – indicator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ciri – ciri

Pada ciri – ciri karyawan hal yang dinilai seperti sikap, penampilan dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas

2. Perilaku

Dalam menilai kinerja karyawan perusahaan dapat melihat perilaku karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

3. Kompetensi

Terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sifat seseorang

4. Pencapaian tujuan

Menjadikan pencapaian tujuan merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan.

5. Peningkatan potensi

Yaitu bagaimana karyawan tersebut mampu berkembang

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2018) indikator karyawan dapat diukur menggunakan hal – hal sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja

3. Pelaksanaan Tugas

4. Tanggung Jawab

Adapun penjelasan dari indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, pengukuran yang dilakukan dalam menilai dan melihat kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dilihat dengan cara seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya
2. Kuantitas kerja, yaitu berapa banyak jumlah waktu yang dibutuhkan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa bagus seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya secara tepat dan baik
4. Tanggung jawab, yaitu bagaimana seorang karyawan sadar akan setiap tugas yang diberikan

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan yaitu merupakan suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2019). Berdasarkan pengertian tersebut pelatihan merupakan suatu kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas

pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan merupakan program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan (*training*) juga dapat dikatakan sebagai pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Dengan kata lain pelatihan berfokus pada pekerjaan yang dilakukan saat ini (Bangun, 2012).

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai sarana pembentukan dan pembakalan karyawan dengan menambag kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan tersebut. Dengan kata lain pelatihan ini akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan (Kasmir, 2016).

2.1.2.2. Manfaat Dan Tujuan Pelatihan

Terdapat banyak manfaat yang dapat diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan ataupun paada saat bekerja diperusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa manfaat yang dapat diberikan apabila perusahaan memberikan pelatihan kepada para pegawai yaitu antara lain:

1. Perencanaan Karir

Peningkatan karir dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan, maka dari itu kemampuan dan keterampilannya dapat meningkat sehingga perencanaan peningkatan perencanaan karir dapat tercapai.

2. Alat Negosiasi

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu akan memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk suatu pekerjaan tertentu.

3. Memiliki kepuasan tersendiri

Karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Sebab pelatihan karyawan memperoleh pengalaman baru baik pengetahuan maupun rekan kerja.

4. Refresing

Pelatihan dapat digunakan sebagai tempat atau sarana liburan bagi karyawan. Dengan kata lain pelatihan dapat menghilangkan rasa jenuh dan suntuk selama bekerja

Sedangkan menurut (Arianty et al., 2016) manfaat yang dapat diberikan dengan adanya pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Menemukan potensi karyawan
2. Keluar dengan praktik lama
3. Belajar seumur hidup
4. Kurang konfrontasi
5. Meningkatkan produktifitas
6. Memahami harapan
7. Merevisi visi dan sasaran perusahaan

Sebuah pelatihan dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para pegawai yang mengikuti pelatihan. Karena tujuan pelatihan tidak hanya meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat.

Menurut (Supriadi, 2015) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut antara lain :

1. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan.

2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Program pelatihan yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta mampu membuat karyawan bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik akan berpeluang meningkatkan produktivitas, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan

Sedangkan menurut (Arianty et al., 2016) tujuan pelatihan di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan
2. Memutakhirkan kemampuan karyawan sejalan dengan perkembangan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk melakukan promosi
6. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam memberikan pelatihan kepada pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi maka perlu diperhatikan beberapa factor yang dapat mempengaruhinya. Menurut (Larasati, 2018) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Dukungan manajer puncak. Agar program pelatihan berhasil dibutuhkan dukungan dari para pemimpin.
2. Komitmen para spesifik dan generalis. Selain dukungan manajemen puncak, seluruh manajer baik spesifik maupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam program pelatihan.
3. Kemajuan teknologi. Faktor teknologi banyak memberi pengaruh terhadap berhasil atau tidaknya program pelatihan. Teknologi memainkan perannya dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan.
4. Kompleksitas organisasi. Banyak perusahaan berubah secara dramatis karena tuntutan lingkungan baik internal maupun eksternal. Tuntutan perubahan yang terjadi dapat diterjemahkan menjadi kebutuhan pelatihan.
5. Gaya belajar. Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada para karyawan yang berbasis kebutuhan, dan pada kecepatan yang konsisten dengan gaya belajar mereka dapat meningkatkan dengan pesat nilai pelatihan.

Selanjutnya menurut (Marwansyah, 2016) terdapat enam faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Dukungan dari manajemen puncak.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.

3. Perkembangan teknologi.
4. Kompleksitas organisasi.
5. Gaya belajar.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

2.1.2.4. Indikator Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu biasanya berjalan beriringan dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Pelatihan memiliki lima indikator yang telah diterapkan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2. Prosedur Sistematis

Program pelatihan harus dilakukan dengan cara yang teratur dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan agar tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan dapat terwujud.

3. Keterampilan Teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan) dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan.

4. Mempelajari Pengetahuan

Seluruh peserta program pelatihan harus mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.

5. Mengutamakan Praktek dari Pada Teori

Perusahaan wajib memberikan program pelatihan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, tujuannya adalah untuk mengetahui kemampuan setiap karyawan serta meningkatkan keterampilan karyawan

Menurut (Tanujaya, 2015) Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Materi Pelatihan, yaitu mutu dari baik buruknya materi yang digunakan instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja.
2. Metode Pelatihan, yaitu keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyiapan materi pelatihan.
3. Instruktur Pelatihan, yaitu kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada.

Menurut (Siagian, 2004) indikator dalam pelatihan selanjutnya terdapat empat bagian, yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah semua milik atau isi pikiran. Tujuan dari dilaksanakan program pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berppikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep.

3. Sikap

Sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

4. Kecakapan

Suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitude, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang akan didapatnya.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Effendi, 2018) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainna seperti tunjangan hari raya, uang makan, kesehatan uang cuti, dan uang makan. Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak yang dikaitkan langsung dengan kinerja

sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut (Arifin, 2017) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk barang, uang, langsung maupun tidak langsung yang diberi perusahaan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi karyawan. maka dari itu, perhatian perusahaan atau organisasi terhadap suatu pengaturan kompensasi secara adil serta rasional sangat diperlukan. Jika seorang karyawan memandang pemberian kompensasi tidak sesuai, akan menimbulkan prestasi dan kepuasan kerja mereka menurun.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada para pegawai atas imbal hasil kinerja yang diberikan pegawai tersebut kepada perusahaan, kompensasi dapat berupa bonus seperti uang ataupun non uang.

2.1.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, kebijakan dalam memberikan kompensasi harus sesuai dengan keinginan karyawan agar terhindar dari resiko protes karyawan. Menurut (Hasibuan, 2013) Beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama antara atasan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

3. Pengadaan Efektif

Jika perusahaan menetapkan jumlah kompensasi yang besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, manajer harus dapat memberikan balas jasa yang sesuai.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik akan menghindarkan perusahaan dari pengaruh serikat buruh sehingga karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Program kompensasi harus sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) sehingga intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2013) adapun tujuan & manfaat dari pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dengan produktivitas kerja yang tinggi, maka ongkos pegawai per unit akan semakin rendah, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik dan sesuai agar mendorong pegawai bekerja secara produktif.

3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, maka semakin menunjukkan kesuksesannya. Hal ini karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan organisasi atau perusahaan semakin besar.

4. Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi harus berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi perusahaan. Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2018) terdapat Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah

Dalam menentukan kebijakan kompensasi, perusahaan wajib mengikuti peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dengan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar antara perusahaan dengan karyawan mengenai besarnya upah yang harus diberikan.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, kebijakan dalam pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan standar hidup minimal pegawai.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan.

5. Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

Selanjutnya menurut (Kadarisman, 2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi dari dalam perusahaan, yaitu sebagai :

1. Berat Ringannya suatu Pekerjaan

Pemberian kompensasi di dasarkan pada tingkat resiko pekerjaan. Apabila pekerjaannya mengandung resiko tinggi maka kompensasi yang diterima jauh lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.

2. Kemampuan Kerja dari Karyawan

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

3. Jabatan atau Pangkat

Makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan maka kompensasi yang diterima juga semakin besar.

4. Pendidikan

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan.

5. Lama Bekerja

Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut, semakin banyak kompensasi yang di terima agar dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

6. Kemampuan Perusahaan

Perusahaan besar akan memberikan kompensasi pada pegawai relatif lebih besar dibandingkn dengan perusahaan menengah atau kecil.

Sedangkan menurut (Soetresno, 2018) terdapat faktor internal organisasi yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi dalam rangka melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Pelaksanaan kompensasi akan semakin baik apabila perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar.

2. Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan kompensasi dalam suatu perusahaan.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Menurut (Mangkunegara, 2018) terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat Pembayaran

Tingkat pembayaran adalah besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung kepada kondisi perusahaan. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah.

2. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran kompensasi bagi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, masa kerja, tingkat pendidikan dan prestasi kerja karyawan.

4. Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran yang dilakukan perusahaan, metode pembayaran pertama berdasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran kedua didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang telah ditetapkan, serta meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Adapun menurut pendapat lainnya (Baharuddin et al., 2013) Indikator-indikator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan, yang diberikan secara periodik berdasarkan pada standar yang telah ditentukan perusahaan.

2. Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang melebihi standar dan alat untuk memotivasi karyawan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

3. Proteksi

Sistem pemberian kompensasi yang diberikan tidak dalam bentuk imbalan melainkan dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi karyawan seperti asuransi dan uang pensiun.

4. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar jam kerja dan tidak berkaitan dengan pekerjaan rutin yang biasa dilakukan.

5. Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Yang diberikan dalam bentuk material, seperti rumah, jabatan dan kendaraan.

Sedangkan (Sudiro, 2019) terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah merupakan bayaran yang digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan tetap. Sedangkan gaji merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan tetap di suatu perusahaan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas

karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap gaji pokok, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Contoh fasilitas yang diberikan perusahaan seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan antara variable independen bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel yang ada didalam penelitian.

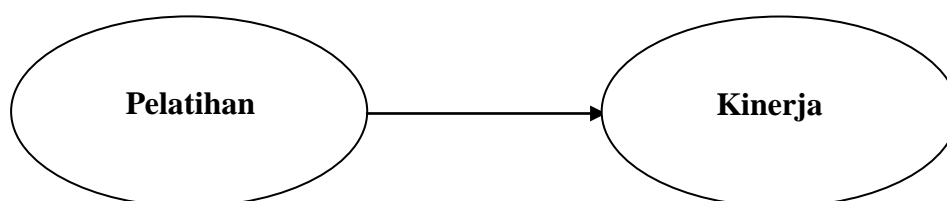
2.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yaitu merupakan suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2019). Pelatihan mempunyai peranan yang penting pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi. Program pelatihan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan serta kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diperoleh hasil (Andayani & Makian, 2016), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Mutholib, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Julianary et al., 2017), (Elizar & Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018); (Syahputra & Tanjung, 2020) dan (Hendra, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

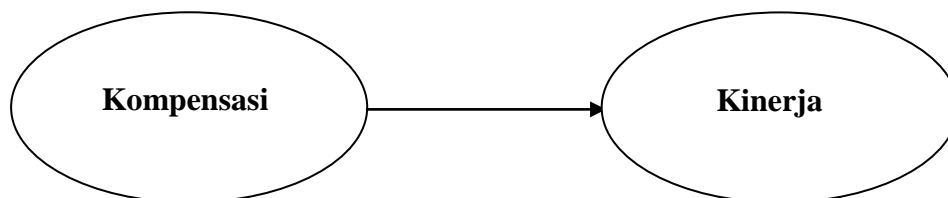
Menurut (Effendi, 2018) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan

lainna seperti tunjangan hari raya, uang makan, kesehatan uang cuti, dan uang makan.

Menurut (Fauzi, 2014) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

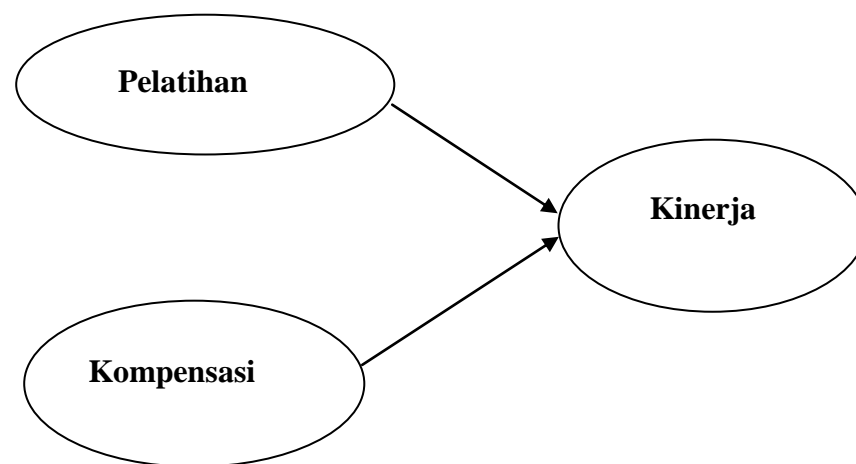
Pemberian kompensasi yang baik tentu akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Wijaya & Andreani, 2015),(Jufrizen et al., 2017), (Arif et al., 2019); (Isvandiari & Fuadah, 2017), (Sumarrauw et al., 2015), (Astuti & Suhendri, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2.
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Memberikan pelatihan dan juga kompensasi kepada pegawai dan membantu meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Siagian & Khuzaini, 2015), (Mutholib, 2019), (Soegoto & Saleleng, 2015) diperoleh hasil bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka apabila pelatihan dan kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja para pegawai akan mengalami peningkatan.



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Secara umum hipotesis adalah dugaan sementara yang dimiliki oleh peneliti yang belum terbukti kebenarannya karena masih bersifat praduga. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2014).

Berdasarkan kajian yang terdapat pada tinjauan teoritis, kerangka konseptual, batasan masalah, rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Negeri Lama.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Negeri Lama.
3. Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Negeri Lama.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis penelitian pendekatan *kuantitatif* dan *asosiatif*. Berdasarkan dari jenis datanya penelitian mengkaji sesuatu yang tidak mendalam atau hanya permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Metode penelitian *kuantitatif* dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2016). Metode penelitian *asosiatif* adalah suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara satu variable dengan variable lain nya (Juliandi et al., 2014).

Berdasarkan pengertian tersebut maka penelitian ini termasuk pada penelitian asosiatif hal tersebut berdasarkan pada penelitian ini meneliti hubungan antara satu variable dengan variable lainnya dengan tujuan untuk mampu memberi manfaat terhadap variable yang sedang di teliti.

3.2. Definisi Operasional

3.2.1. Kinerja

Kinerja adalah suatu tolak ukur perbandingan atas hasil kerja yang dilakukan pegawai pada suatu perusahaan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

Indikator
Kuantitas (mutu) kerja
Kualitas (jumlah) kerja
Waktu (jangka)
Penekanan Biaya
Pengawasan
Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2. Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan.

Tabel 3.2
Variabel Indikator Pelatihan

Indikator
Pengetahuan
Kemampuan berpikir
Sikap
Kecakapan

Sumber : (Siagian, 2004)

3.2.3. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, keterampilan dan kerja keras yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Tabel 3.3
Variabel Indikator Kompensasi

Indikator
Upah dan gaji
Insentif
Tunjangan
Fasilitas

Sumber : (Sudiro, 2019)

3.3. Tempat dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Negeri Lama, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada awal bulan Febuari sampai pada bulan Mei tahun 2021, dengan rincian kegiatan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Penyusunan Proposal					■															
3	Riset									■											
4	Seminar Proposal													■							
5	Pengumpulan data																	■			
6	Pengelola data																				
	Penyusunan Laporan Akhir																				

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unsur atau objek yang akan dilakukan penelitian (Juliandi et al., 2014). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Puskesmas Negeri Lama, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah 37 pegawai.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah wakil – wakil atau sebagian dari populasi yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian (Juliandi et al., 2014). Teknik pengambilan sampel terbagi 2 yaitu *Probability sampling* merupakan salah satu teknik sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi tersebut memiliki hak yang sama untuk dapat menjadi bagian dari sampel sedangkan *nonprobability sampling* yaitu tidak semua anggota/elemen pada populasi tersebut dapat dijadikan sampel (Juliandi et al., 2014).

Berdasarkan dengan pengertian tersebut maka teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling yaitu seluruh populasi memiliki hak yang sama untuk menjadi sampel penelitian dan pada penelitian ini sampel penelitian yang digunakan adalah 37 pegawai puskesmas negeri lama.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data di dalam penelitian terbagi 2 yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan sebuah data yang berhubungan dengan kategorisasi yang menunjukkan kualitas dan bukan angka maupun nilai. Sedangkan data kuantitatif merupakan data – data tertentu yang berwujud dengan angka – angka

yang dapat di operasikan (Juliandi et al., 2014). Berdasarkan pengertian tersebut maka data pada penelitian ini adalah data kuantitatif hal itu disebabkan data yang digunakan berupa angka.

Teknik pengumpulan terbagi empat yaitu wawancara, pengamatan, dokumentasi dan penyebaran angket (Juliandi et al., 2014). Berdasarkan hal tersebut maka teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian, wawancara ini berguna untuk dapat mengetahui tentang masalah yang akan terjadi (Juliandi et al., 2014).

2. Kuesioner (Angket)

Kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2014). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada table berikut :

Tabel 3.5
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui hasil angket atau kuesioner yang sudah disebar akan menggunakan metode Analisis model pengukuran/Measurement Model dengan menggunakan aplikasi Sem-Pls. Analisis model pengukuran berguna untuk mengukur Construct Reliability dan Validity serta untuk mengetahui hasil discriminant validity.

a. Construct Reliability and Validity

Construct reliability dan validitas adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria construct reliability dan validity adalah sebagai berikut :

- 1) Cronbach Alpha: $>0,7$
- 2) Rho_A: $>0,7$
- 3) Composite reliability: $>0,6$
- 4) Average Variance Extracted (AVE): $>0,5$

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar – benar berbeda dari konstruksi lain, konstruk adalah unik. Dalam mengukur discriminant validity nilai terbaik yang dapat dilihat adalah nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) adalah $<0,90$ (Juliandi, 2018).

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data berguna untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah pada penelitian ini dengan menggunakan data – data yang telah diperoleh. Penelitian ini termasuk penelitian regresi linier berganda, hal itu disebabkan

terdapat dua variabel bebas yang ingin diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat (Juliandi et al., 2014).

Dalam menganalisis data – data tersebut menggunakan aplikasi SEM-PLS dengan menggunakan Analisis model struktural/*structural model analysis*, Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantara nya. Adapun langkah yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- c. Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

2. F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, 2018) :

- a. Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

- c. Jika nilai $f\text{-square} = 0,35$ maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

3. *Dirrect effect*

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/Signifikan atau $P\text{-value}$, jika nilai $P\text{-value} < 0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai $P\text{-value} > 0,05$ maka tidak signifikan.

4. *Indirect Effect*

Analisis *inderrect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria penilaian *Indirect Effect* adalah:

- a. Jika nilai $P\text{-values} < 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruh. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.

- b. Jika nilai *P-values* > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

5. *Total effect*

Merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini data yang digunakan berdasarkan angket atau kuesioner yang berupa pertanyaan/ Pernyataan yang disebar kepada populasi atau sampel. Angket diberikan kepada 37 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas, dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 37 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin dan usia. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	9	24%
2.	Perempuan	28	76%
Total		37	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 menjelaskan bahwa responden pada Puskesmas Negeri Lama, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara, Memiliki 28 pegawai perempuan dan 9 pegawai laki-laki

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	19-30 tahun	5	14%
2.	31-40 tahun	18	49%
3	>41tahun	14	38%
4	Total	37	100%

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa Puskesmas Negeri Lama, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara, didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 18 orang atau setara dengan 49% dari keseluruhan responden

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Kinerja

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	68%	10	27%	2	5%					37	100%
2	22	59%	15	41%		0%					37	100%
3	22	59%	13	35%	2	5%					37	100%
4	22	59%	12	32%	3	8%					37	100%
5	25	68%	12	32%		0%					37	100%
6	18	49%	16	43%	3	8%					37	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Kuantitaas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 68%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Kualitas pekerjaan yang saya berikan sangat baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 59%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai waktu yang diberikan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 59%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Saya mampu meminimalisir biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 59%.

5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya mengawasi setiap pekerjaan yang saya lakukan dengan sungguh-sungguh” mayoritas menjawab setuju sebesar 68%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya menjaga hubungan yang baik dengan sesama individu di dalam perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%.

4.2.2. Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel pelatihan pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Pelatihan

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	41%	17	46%	4	11%	1	3%			37	100%
2	17	46%	20	54%							37	100%
3	16	43%	16	43%	5	14%					37	100%
4	26	70%	11	30%							37	100%
5	25	68%	12	32%		0%					37	100%
6	17	46%	18	49%	2	5%					37	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Instruktur pelatihan memiliki kemampuan yang baik untuk memberikan pelatihan kepada peserta” mayoritas menjawab setuju sebesar 46%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Proses pelatihan yang diberikan bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan berpikir peserta” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.

3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Proses pelatihan yang diberikan bertujuan untuk dapat memahami makna pelatihan yang diberikan” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 43%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Kecakapan dan kematangan dari instruktur pelatihan akan menaikkan semangat pegawai dalam melaksanakan pelatihan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 70%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pegawai perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 68%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Sikap pegawai diharapkan proaktif dalam menjalani proses latihan yang diberikan” mayoritas menjawab setuju sebesar 49%

4.2.3. Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kompensasi yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Kompensasi

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	27%	20	54%	5	14%	2	5%			37	100%
2	15	41%	20	54%	2	5%		0%			37	100%
3	16	43%	16	43%	5	14%		0%			37	100%
4	7	19%	11	30%	15	41%	4	11%			37	100%
5	12	32%	24	65%	1	3%		0%			37	100%
6	11	30%	25	68%	1	3%		0%			37	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Gaji yang diberikan perusahaan seseai dengan apa yang diharapkan” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Gaji pegawai dibayar tepat pada tanggal yang sudah ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 43%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Tunjangan hari tua dapat memberikan pegawai rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab netral sebesar 41%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Memberikan fasilitas yang layak untuk menunjang pekerjaan pegawai di dalam perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 65%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Pemberian fasilitas diberikan secara adil dan merata kepada pegawai perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 68%.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode sem-pls dimana hal yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Analisis model pengukuran/Measurement model

Analisis model pengukuran berfungsi untuk dapat mengukur construct reliability dan validity suatu penelitian serta untuk mengetahui hasil Discriminant validity pada suatu penelitian. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

a. Construct Reliability dan Validity

Construct reliability dan validitas adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria construct reliability dan validity adalah sebagai berikut :

- 5) Cronbach Alpha: $>0,7$
- 6) Rho_A: $>0,7$
- 7) Composite reliability: $>0,6$
- 8) Average Variance Extracted (AVE): $>0,5$

Tabel 4.7
Construct Realibility & Validity

	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,953	0,954	0,963	0,811
X2	0,959	0,958	0,967	0,830
Y	0,972	0,972	0,977	0,878

Kesimpulan berdasarkan table 4.8 yaitu table Construct Realibility & Validity

adalah sebagai berikut :

- a) Pada X_1 diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,953. Rho_A sebesar 0,954. Composite reliability 0,963. Dan Average Variance Extracted adalah 0,811. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria

yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik

b) Pada X_2 diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,959. Rho_A sebesar 0,968. Composite reliability 0,967. Dan Average Variance Extracted adalah 0,830. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik

c) Pada X_3 diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,959. Rho_A sebesar 0,968. Composite reliability 0,977. Dan Average Variance Extracted adalah 0,878. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar – benar berbeda dari konstruksi lain, konstruk adalah unik. Dalam mengukur discriminant validity nilai terbaik yang dapat dilihat adalah nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) adalah $<0,90$ (Juliandi, 2018).

Tabel 4.8
Discriminant Validity

	X1	X2	Y
X1			
X2	0,898		
Y	0,939	0,806	0,937

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu antara lain sebagai berikut :

1) Variable X_1 memiliki hasil 0,898 terhadap X_2 hasil discriminant validity kedua variable baik, hal tersebut dilihat dari hasilnya yaitu $<0,90$

- 2) Variable X_2 memiliki hasil 0,806 terhadap Y hasil discriminant validity kedua variable baik, hal tersebut dilihat dari hasilnya yaitu $<0,90$
- 3) Variable X_1 memiliki hasil 0,939 terhadap Y hasil discriminant validity kedua variable tidak baik, hal tersebut dilihat dari hasilnya yaitu $>0,90$

2. Analisis Model Structural (Inner Model)

Analisis model structural untuk menghitung R-Square, f Square, Dirrect Effect, Indirect effect dan total effect. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat
- Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

Tabel 4.9
R-Square

	R- Square	R- Square Adjustede
Y	0,889	0,883

Kesimpulan pada pengujian nilai R-Square adjusted model regresi adalah 0.883 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu pelatihan dan X_2 yaitu kompensasi dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja adalah sebesar 0,664 tergolong dalam kategori kuat.

b. F-square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, 2018) :

- a. Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- c. Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 4.10
F-Square

	X ₁	X ₂	Y
X ₁			2,157
X ₂			0,065
Y			

Berdasarkan table F-square maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

- a) Variable X₁ yaitu pelatihan memberikan dampak yang besar terhadap variable Y yaitu kinerja.
 - b) Variable X₂ yaitu pelatihan memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu Kinerja.
- c. Dirrect effect / Uji hipotesis

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran dirrect effect antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value* , jika nilai *P-value* <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* >0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.12
Path Coefficients

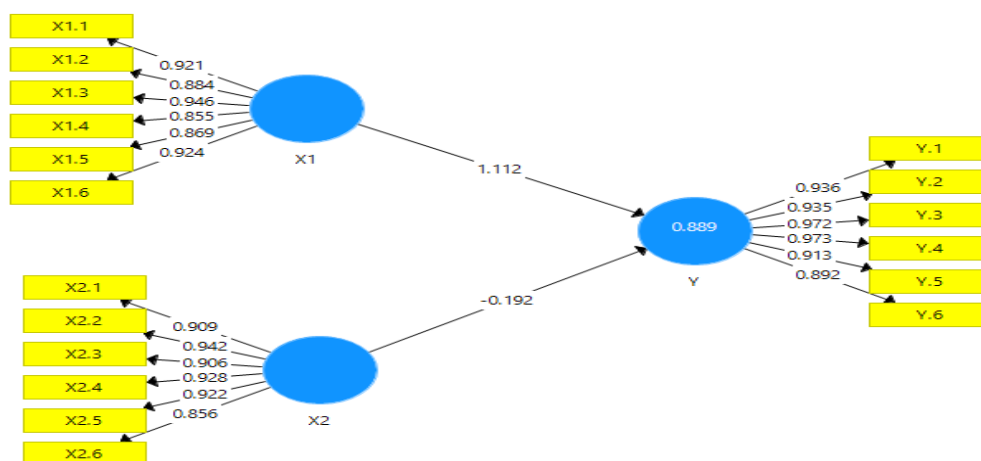
	Original sample	Sample Mean	T Statistics	P-values
$X_1 \rightarrow Y$	1,112	1,125	12,213	0,000
$X_2 \rightarrow Y$	0,192	0,207	1,685	0,092

Untuk mendapatkan nilai t table maka memakai rumus ($df = n-k$). berdasarkan dengan rumus tersebut maka $37-2=35$. Dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai t table dapat dilihat pada table perhitungan t table. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh nilai t table adalah 1,689
Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain :

- a) Berdasarkan pada hasil pengelolaan data di peroleh hasil p-values adalah 0,000 maka terdapat Pengaruh variabel pelatihan terhadap variable kinerja adalah positif dan signifikan. Hal itu disebabkan hasil yang diperoleh pada nilai original sample adalah positif dan nilai pada

$p\text{-values} < 0,05$. Nilai t hitung adalah 12,21 yang artinya nilai t hitung yaitu 12,21 lebih besar dari nilai t table yaitu 1,689

- b) Berdasarkan pada hasil pengelolaan data di peroleh hasil $p\text{-values}$ adalah 0,000 maka terdapat Pengaruh variable kompensasi terhadap variable kinerja adalah positif dan tidak signifikan signifikan. Hal itu disebabkan hasil yang diperoleh pada nilai original sample adalah positif dan nilai pada $p\text{-values} > 0,05$. Nilai t hitung adalah 1,685 yang artinya nilai t hitung yaitu 1,685 lebih kecil dari nilai t table yaitu 1,689.



Gambar 4.1 : Kerangka Konseptual

4.3.2. Pembahasan

4.3.2.1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan dengan pengolahan data menggunakan aplikasi sempls maka diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada puskesmas negeri lama. Hal tersebut berdasarkan hasil yang diperoleh adalah 0,000 dan nilai p values yang $< 0,05$ maka hasil tersebut signifikan.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu (Andayani & Makian, 2016), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Mutholib, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Julianary et al., 2017), (Elizar & Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018); (Syahputra & Tanjung, 2020) dan (Hendra, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja.

Pelatihan adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan tentang perusahaan dan pekerjaan yang akan dilakukan, hal ini berguna untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan diberikannya pengetahuan kepada setiap karyawan didalam perusahaan melalui program pelatihan yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan tersebut untuk lebih mengetahui tentang perusahaan tersebut.

Melalui hal tersebut tingkat kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh pemberian pelatihan tersebut. Karyawan yang sudah diberikan pelatihan akan lebih memahami sesuatu tentang perusahaan tersebut baik peraturan yang berlaku di dalam perusahaan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab yang dimilikinya. Oleh sebab itu maka penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai perusahaan untuk tujuan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4.3.2.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan dengan pengolahan data menggunakan aplikasi sempls maka diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pada puskesmas negeri lama. Hal tersebut berdasarkan hasil yang diperoleh adalah 0,092 dan nilai p values $<0,05$ maka hasil tersebut signifikan, dan nilai $0,092 > 0,05$ maka berdasarkan hal tersebut hasilnya tidak signifikan.

Hasil penelitian yang diperoleh sama dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu (Jufrizen, 2017), (Wijaya & Andreani, 2015), (Jufrizen et al., 2017), (Arif et al., 2019); (Isvandiari & Fuadah, 2017), (Sumarrauw et al., 2015), (Astuti & Suhendri, 2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai di dalam perusahaan tersebut atas imbal hasil pekerjaan yang berhasil dilakukan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan semangat pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan lebih baik. Sedangkan apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai tersebut maka tingkat kinerja pegawai tersebut dapat mengalami penurunan.

Oleh sebab itu penting di dalam perusahaan memberikan kompensasi yang dapat membantu dan mendorong pegawai tersebut untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. sebab berdasarkan penelitian ini maka dengan memberikan kompensasi yang baik maka akan mampu membantu meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dengan penjelasan di atas maka dapat di Tarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas negeri lama. Hal itu berdasarkan dengan hasil yang diperoleh dari aplikasi sempls dimana hasil nilai p-values adalah 0,000
2. Kompenasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas negeri lama. Hal itu berdasarkan dengan hasil yang diperoleh dari aplikasi sempls dimana hasil nilai p-values adalah 0,092

5.2. Saran

Berdasarkan dengan hasil kesimpulan pada penelitian ini maka dapat diperoleh beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas negeri lama, hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data yaitu nilai p-value adalah 0,000. Berdasarkan dengan hasil tersebut maka pihak puskesmas negeri lama lebih baik terus meningkatkan pelatihan mengenai cara pekerjaan di dalam peskesmas tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas negeri lama, hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data yaitu nilai p-value adalah 0,092. Berdasarkan dengan hasil tersebut

maka pihak puskesmas negeri lama harus menganalisis kembali kompensasi yang diberikan kepada pegawai di dalam puskesmas tersebut apakah sudah dapat membantu serta memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya, hal itu disebabkan apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai optimal maka akan memberikan hasil optimal terhadap kinerja.

3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan topik penelitian yang sama maka sebaiknya menambah variable yang akan digunakan atau mengganti beberapa variable dengan variable lainnya sehingga hasil yang di peroleh lebih luas dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan perusahaan yang berbeda dengan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Mengingat dan menyadari keterbatasan baik waktu dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis maka penulis memfokuskan penelitian dengan membahas mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja pada pegawai puskesmas negeri lama

Keterbatasan pada penelitian ini adalah variable yang digunakan sebagai pengukuran sangat sedikit. Sehingga diharapkan untuk penelitian kedepannya lebih menambahkan variable yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Effendi, E. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Jender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Journal Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 1–8.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Julianary, A., Syarief, R., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai

Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. In *Jurnal ilmu Administrasi Dan Manajemen* (pp. 285–287). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-60984-5.00062-7>

- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S.Sandiasi). PT. Remaja Rosda Kaya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Alfabeta.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*, 6(3), 177–188.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deppublish.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Raja, E. M. L. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–8.
- Rivai, F., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sastrohadwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Siagian, S. S. E., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(2), 1–20.
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Soetresno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Sudiro, A. (2019). *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)*. UB Press.
- Sugiono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sumarrauw, J., Adolfina, A., & Goni, L. W. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44–54.
- Supariadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit Andi.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanujaya, lia R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Jurnal Agora*, 3(1), 1–7.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

Hasil Data Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3
2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3

Titik dis

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS NEGERI LAMA

Jln. Besar Negeri Lama No. Telp (0624)551314 Kode Pos. 21471



Nomor	: 445/1701/ PUSK.NL/VIII/ 2021	Negeri Lama, 30 Agustus 2021
Sifat	: Penting	Kepada Yth
Lamp	:-	Bapak/Ibu Dekan Universitas Muhammadiyah
Hal	: Selesai Penelitian	Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis
		Di-
		Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor: 763/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 29 Maret 2021 perihal Permohonan Melaksanakan Penelitian di wilayah kerja Puskesmas Negeri Lama untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi atas Nama :

Nama	: EKA TRISDAYANTI
NPM	: 1605160380
Judul	: Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama

Pada Prinsipnya telah selesai melakukan penelitian di wilayah kerja Puskesmas Negeri Lama Kecamatan Bilah Hilir Kabupaten Labuhan Batu terhitung mulai bulan Maret 2021 s/ Agustus 2021.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperluhnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


 Kepala Puskesmas Negeri Lama
 Kecamatan Bilah Hilir
 SUKIYEM, S.Ts.Keb
 Perata TK 1
 NIP: 19700901 199203 2 002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 763 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal : 29 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Eka Trisdayanti
 N P M : 1605160380
 Semester : X (Eks)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama

Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 29 Februari 2022
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 15 Sya'ban 1442 H
 29 Maret 2021 M



Tembusan :
 1. Pritinggal



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1340/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/1/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 13/1/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Eka Tridayanti
NPM : 1605160380
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya pelatihan yang di dapat oleh pegawai puskesmas
2. Budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai
3. Kurang nya motivasi yang di berikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja

Rencana Judul : 1. 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Mediasi Motivasi
2. 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja
3. 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Puskesmas Negeri Lama

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Eka Tridayanti)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 763 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 15 Sya'ban 1442 H
 Lampiran : 29 Maret 2021 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Puskesmas Negeri Lama Kec.Bilah Hilir
 Jln.Kec.Bilah Hilir Kab.Labuhan Batu
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Eka Trisdayanti
 Npm : 1605160380
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 03 Mei 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Eka Trisdayanti
N.P.M. : 1605160380
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 28 Mei 1997
Alamat Rumah : Jalan Aluminum Raya No. 2A
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama

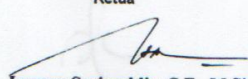
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Rumusan masalah sesuai dengan variabel
Bab II	Tambahkan Referensi dari jurnal
Bab III	Data dianalisis dengan aplikasi SEM-PLS
Lainnya	Daftar pustaka wajib pakai mandelay
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Senin, 03 Mei 2021

TIM SEMINAR

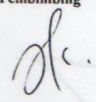
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Eri Yanti Nasution SE., M.Ec

Pembanding


Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 03 Mei 2021* menerangkan bahwa:

Nama : Eka Trisdayanti
N .P.M. : 1605160380
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 28 Mei 1997
Alamat Rumah : Jalan Aluminum Raya No. 2A
JudulProposal :Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama

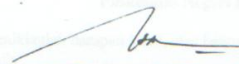
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Eri Yanti Nasution SE.,M,Ec*

Medan, *Senin, 03 Mei 2021*

TIM SEMINAR

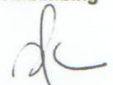
Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

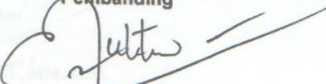
Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing


Eri Yanti Nasution SE.,M,Ec

Pemanding


Assoc.Prof.Julita,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.