

**DETERMINASI PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BATAM**

Romagia, Pislawati dan Syafrijon Aripah

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan Negara STIA Indragiri  
Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

***Abstract***

*This study aimed to analyzed the determination of training, competention, and compensation on employee job performance. This study uses three independent variables, training, competention and compensation with one dependent variable namely performance. The use of variables in this study is expected to determine how the process is going on and what are the factors driving the creation of a good performance in the office of . Samples were Civil Servants in the office of xxxx and spot Batam 52 people.*

*Samples were taken by sampling techniques. Data analysis method used is quantitative analysis, the validity, reliability test, classic assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t-test, f-test the coefficient of determination  $R^2$ .*

*Keywords: training, Competention, Compensation, and Job Satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan

kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

### **Tujuan Penelitian**

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis determinasi faktor-faktor pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.
2. Untuk mengetahui determinasi secara simultan antara pelatihan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja**

Lebih jauh dari Indra bastian dalam Fahmi (2014;128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran , tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Secara lebih tegas Amstrong dan Baron dalam fahmi (2014;127) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan meberikan kontribusi ekonomi.

#### **Pelatihan**

Chan dalam Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan- ada kesenjangan antara kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Caple dalam Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Biech dalam Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan adalah tentang perubahan, tentang transformasi, tentang pem[belajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik.

### **Kompetensi**

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang bervariasi tentang kompetensi. Boyatzis dalam Priansa (2014;253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Tyson dalam Priansa (2014;253) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan. Kompetensi dapat bersifat spesifik- seperti yang kita sarankan di sini untuk menggambarkan spesifikasi orang atau

bersifat generic, yaitu jenis pekerjaan tertentu (misalnya manajerial yang bekerja pada level yang berbeda), bagi suatu organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan menurut Hasibuan (2012:118).

Menurut Panggabean dalam Fauzi (2014:173), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selanjutnya Saydam dalam Fauzi (2014:173) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

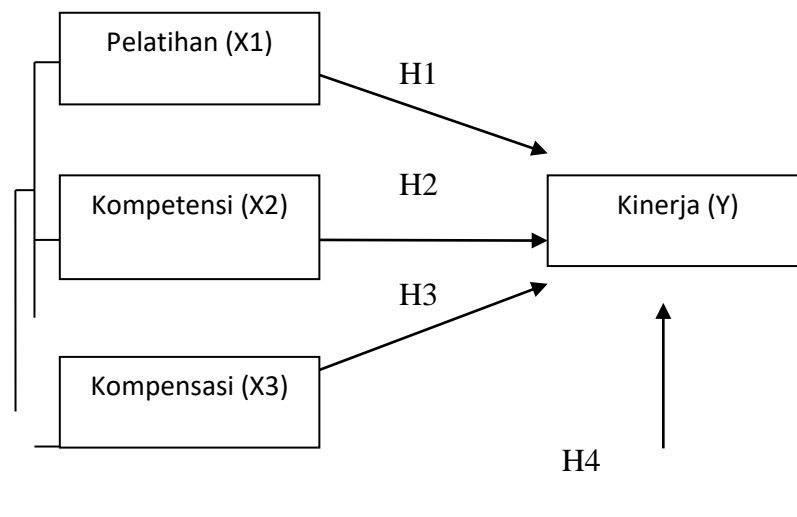
Wibowo dalam Kasenda (2013:854) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo dalam Kasenda (2013:854) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **Metode Penelitian**

#### **Rancangan Penelitian**

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan determinasi antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

### **Hipotesis Penelitian**

1. Pelatihan mempunyai determinasi terhadap kinerja pegawai
2. Kompetensi mempunyai determinasi terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi mempunyai determinasi terhadap kinerja pegawai
4. Pelatiha, kompetensi, dan kompensasi mempunyai determinasi terhadap kinerja pegawai.

### **Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam yang berjumlah 52 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 52 Pegawai. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sujarweni (2014:65). Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian, Sujarweni (2014:65).

### **Uraian Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja ( $Y$ ) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Pelatihan ( $X_1$ )

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Pelatihan diselenggarakan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Definisi operasional pelatihan dapat diukur dengan instrument Kualitas Materi Pelatihan, Ketepatan metode pelatihan dan Konsep kualitas instruktur

## 2. Kompetensi (X2)

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya

Kompetensi berdeterminasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Definisi operasional Kompetensi dapat diukur dengan instrument Pengetahuan, Keterampilan, dan Konsep diri dan nilai-nilai

## 3. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan. Definisi operasional Kompetensi dapat diukur dengan instrument sebagai berikut : Puas terhadap gaji, Puas terhadap fasilitas, dan Puas terhadap tunjangan

## 4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau

akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Definisi operasional kinerja dapat diukur menggunakan instrument yang didapat dari : Kualitas kerja, Produktivitas, Kerjasama dan Tanggung jawab

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 22 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam**

Sebagai pedoman dari semangat Otonomi Daerah, serta mengacu pada Undang-undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang sistem Keolahragaan Nasional dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 tentang Kepemudaan dan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Gerakan Pramuka.

Terkait dengan hal tersebut dan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Batam perlu disusun Rencana Strategis (RENSTRA) 2011-2016 yang merupakan satu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun kedepan dengan memperhitungkan faktor kekuatan atau potensi yang dimiliki peluang dan tantangan yang ada.

Rencana Strategis pada prinsipnya berfungsi sebagai dokumen perencanaan yang disusun dengan kebutuhan unit tertentu dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2011-2016.

Renstra tersebut sangat diperlukan untuk menentukan arah kebijakan umum pembangunan khususnya pada fungsi pendidikan sub fungsi pembinaan Kepemudaan dan Keolahragaan Kota Batam.

Penyusunan Rencana Strategis Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam Tahun 2011-2016 didasarkan pada landasan hukum dan kebijakan-kebijakan Sebagai berikut :

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2002 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 232 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional.
6. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 1999 tentang Kepemudaan.

Maksud penyusunan Renstra SKPD Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam secara umum merupakan penjabaran dari rencana strategis pembangunan Kota Batam yang berpedoman dalam melaksanakan visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan , program dan sasaran kepala daerah yang telah ditetapkan yang disinergikan dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Deskripsi Sampel Penelitian**

Responden terdiri dari 66 responden, terbagi menjadi 20 laki-laki dan 32 perempuan. Usia terbanyak adalah 23-26 tahun dengan jumlah 21 orang, dan paling sedikit adalah usia >32 tahun dengan jumlah 8 orang.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.



**Uji Validitas****Tabel 1 Uji Validitas**

Butir	r Hitung	Sig.	Hasil
X1.1	0.515	0.000	Valid
X1.2	0.437	0.000	Valid
X1.3	0.534	0.000	Valid
X1.4	0.491	0.000	Valid
X1.5	0.671	0.000	Valid
X1.6	0.613	0.000	Valid
X1.7	0.621	0.000	Valid
X1.8	0.621	0.000	Valid
X1.9	0.707	0.000	Valid
X2.1	0.720	0.000	Valid
X2.2	0.644	0.000	Valid
X2.3	0.607	0.000	Valid
X2.4	0.580	0.000	Valid
X2.5	0.677	0.000	Valid
X2.6	0.703	0.000	Valid
X2.7	0.620	0.000	Valid
X2.8	0.498	0.000	Valid
X2.9	0.710	0.000	Valid
X2.10	0.453	0.000	Valid
X3.1	0,656	0.000	Valid
X3.2	0,516	0.000	Valid
X3.3	0,694	0.000	Valid
X3.4	0,536	0.000	Valid
X3.5	0,322	0.000	Valid
X3.6	0,484	0.000	Valid
X3.7	0,657	0.000	Valid
X3.8	0,515	0.000	Valid
X3.9	0,558	0.000	Valid

X3.10	0,602	0.000	Valid
Y.1	0,629	0.000	Valid
Y.2	0,548	0.000	Valid
Y.3	0,762	0.000	Valid
Y.4	0,667	0.000	Valid
Y.5	0,468	0.000	Valid
Y.6	0,712	0.000	Valid
Y.7	0,725	0.000	Valid
Y.8	0,662	0.000	Valid
Y.9	0,631	0.000	Valid
Y.10	0,721	0.000	Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Pelatiham, kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig < 0,05, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Hasil
Pelatihan (X1)	0,744	Reliabilitas
Kompetensi (X2)	0,799	Reliabilitas
Kompensasi (X3)	0,752	Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

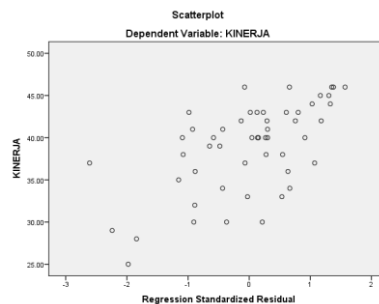
### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Pelatihan (X1)	0.552	1.812	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0.391	2.559	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X3)	0.489	2.046	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Pelatihan sebesar 1.812, untuk Kompetensi sebesar 2.559 dan Kompensasi sebesar 2.046. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

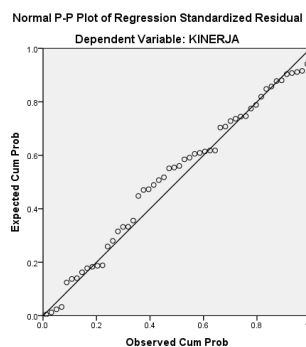
**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokeastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

**Uji Normalitas**



**Gambar 3 Uji Normalitas**

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.877	5.359		-.350	.728		
PELATIHAN	.246	.164	.178	1.497	.141	.552	1.812
KOMPETENSI	.446	.147	.429	3.029	.004	.391	2.559
KOMPENSASI	.399	.179	.282	2.229	.031	.489	2.046

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -1.877 + 0.246X_1 + 0.446X_2 + 0.399X_3 + e$$

**Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

**Tabel 5 Uji Statistik t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.877	5.359		-.350	.728
PELATIHAN	.246	.164	.178	1.497	.141
KOMPETENSI	.446	.147	.429	3.029	.004
KOMPENSASI	.399	.179	.282	2.229	.031

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.11 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.497 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.141 > 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini pelatihan berdeterminasi tidak signifikan terhadap kinerja kantor pemuda dan olahraga, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Jadi kesimpulannya pelatihan berdeterminasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis  $H_1$  “pelatihan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja” ditolak”.

2. Hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.029 dengan taraf signifikansi 0.004. Taraf signifikansi hasil sebesar  $0.004 < 0.05$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompetensi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja kantor pemuda dan olahraga kota Batam, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi kesimpulannya kompetensi berdeterminasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H2 “kompetensi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja” ”diterima”.
3. Hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.229 dengan taraf signifikansi 0.031. Taraf signifikansi hasil sebesar  $0.031 < 0.05$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja kantor pemuda dan olahraga kota Batam, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_1$  diterima  $H_0$ . Jadi kesimpulannya kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H3 “kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja” ”diterima”.

**Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)**

**Tabel 6 Uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872.007	3	290.669	26.484	.000 <sup>b</sup>
	Residual	526.820	48	10.975		
	Total	1398.827	51			

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 26.484 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi  $F < 0.05$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.623	.600	3.31292

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0.623. Hal ini berarti 62.3% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 37.7 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berdeterminasi tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Pelatihan(X1) sebesar nilai t hitung sebesar 1.497 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,141 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha ditolak dan Ho diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.
2. Kompetensi berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Kompetensi (X2) sebesar 3.029 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor pemuda dan olahraga kota batam hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh nilai t hitung sebesar 2.229 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,031 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

4. Pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja dapat dibuktikan dari hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 26.484 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

### **Saran**

1. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompetensi pegawai yang ada di Kantor Pemuda dan Olahraga kota Batam sudah cukup baik sebaiknya dipertahankan agar kinerja pegawai tetap stabil dan bisa tetap mencapai visi dan misi Kantor Pemuda dan Olahraga.
3. Kompensasi yang diterima pegawai kantor pemuda dan olahraga kota Batam mempunyai determinasi yang positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan Karena hasil yang dicapai belumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fauzi, Usman. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda*. EJournal Administrasi Bisnis.
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA.
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA.
- Kurniadi, Fajar. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah Bandung*. Skripsi Manajemen Universitas Widyatama.
- Nugroho, Febrian Ardi. (2014). *Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun*. EJournal Vol 14.



- Sahanggamu, Patricia M dan Silvy L Mandey. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado*. EJournal Administrasi Negara.
- Sudarwati, Suparno. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma Vol 12.
- Sujarweni, V Wiratna. (2012). *Metedologi Penelitian Bisnis dan ekonomi*. Raja Grafindo Persada : Depok.
- Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma.
- Surianti. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu)*. Jurnal Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Wiralodra Indramayu.
- Tampi, Gina Sheelsia. (2013). *Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal EMBA.
- Yulianti, Eli. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*. EJournal Administrasi Bisnis.
- Zahra, Elfira. (2011). *Pengaruh Integritas, Kompetensi Dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan Di Sbu Perkapalan PT. Pusri Palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis.