

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA
KABUPATEN PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh :

SULISTIYANINGSIH
NIM. D20174028

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2021**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

SULISTIYANINGSIH
NIM. D20174028

Disetujui Pembimbing



Dr. H. Hefni Zein, M.M.
NIP. 196902031999031007

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PROBOLINGGO**

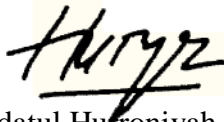
SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis
Tanggal : 29 Juli 2021

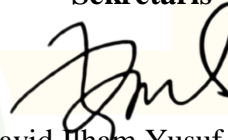
Tim Penguji

Ketua



Fuadatul Hufroniyah, S.Ag.,M.Si
NIP. 197505242000032002

Sekretaris



David Ilham Yusuf, M.Pd.I
NIP. 19850706201903007


Anggota :

1. Drs. H. Rosyadi BR., M.Pd.I
2. Dr. H. Hefni Zein, M.M



Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag
NIP. 1974060620000310

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” (Q.S Al-Ahqaf [46] 19)¹



¹ Muhammad Shahib Thahir, *Al-Qur'an Surah Terjemah, dan Tafsiri*(Bandung: Jabal. 2010), 504

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, Sembah syukur atas nikmat Allah SWT.

Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberiku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam. Saya persembahkan karya sederhana ini kepada :

1. Ayahanda Alm Susilo Hadi dan Ibunda Nurul Huriyah terimakasih atas limpahan doa, support, kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.
2. Sahabat Singgih Setyo Utomo, Laila Fitri I.L, Siti Huzaimah dan Puput Novita Sari yang selalu setia ada disisi saya disaat suka maupun duka dalam penyelesaian skripsi.
3. Keluarga besar Manajemen Dakwah khususnya angkatan 2017 senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terimakasih atas gelak tawa dan rasa solidaritas yang tinggi sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti.
4. Pimpinan dan seluruh aparatur kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo yang menjadi objek penelitian dan telah menerima saya dengan ramah saat melakukan penelitian disana.
5. Almamater, Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Universitas Agama Islam Negeri (UIN) KH Achmad Siddiq Jember

KATA PENGANTAR



Tiada kata yang paling indah selain puji syukur kepada Allah SWT yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari tekentuan dan ketetapan-Nya. Atas segala nikmat dan kemudahan yang dilimpahkan oleh Allah SWT sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo”** guna untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah Universitas Agama Islam Negeri (UIN) KH Achmad Siddiq Jember. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini didasari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Pada saat penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan pelajaran, dukungan serta bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tak lepas juga dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE. MM Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Bapak Dr. H. Hefni Zein, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah Memberikan arahan guna terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Aprilya Fitriani, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Tim Penguji Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
7. Pimpinan dan seluruh aparatur kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo yang menjadi objek penelitian dan telah menerima saya dengan baik.
8. Keluarga terlebih khususnya orang tua Ayah Alm Susilo Hadi dan Ibu Nurul Hurriyah yang telah bekerja keras serta memberikan doa dan dorongan dalam terselesaikannya skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena hal tersebut tidak lepas dari kelemahan dan keterbatasan penulis.

Penulis berharap agar Skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa. *Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat.*

Jember, 10 Juli 2021

Sulistiyaningsih



ABSTRAK

Sulistiyarningsih. 2021: “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo”

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk pelatihan dan kompensasi. Pegawai yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan pelatihan, dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kemampuan pegawai tersebut, sehingga kinerja para pegawai akan meningkat.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai? 2) apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai? 3) apakah pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten probolinggo?. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen (pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang diambil dari metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (yang terdiri dari uji F dan uji t), uji koefisien dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan 44,6% terhadap kinerja pegawai yang ada di kementerian agama kabupaten probolinggo, dan sisanya 55,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Dengan meningkatkan pelatihan dan pemberian kompensasi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1. Variabel Penelitian.....	8
2. Indikator Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	10
G. Asumsi Penelitian.....	12
H. Hipotesis.....	12
I. Sistematika Pembahasan	13

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	19
1. Pelatihan	20
a. Pengertian Pelatihan.....	20
b. Tujuan Pelatihan.....	27
c. Manfaat Pelatihan.....	22
d. Indikator Pelatihan	23
2. Kompensasi	24
a. Pengertian Kompensasi.....	24
b. Tujuan dan Asas Kompensasi	27
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
d. Indikator Kompensasi	31
3. Kinerja Pegawai	32
a. Pengertian Kinerja Pegawai	32
b. Standar Kinerja.....	35
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	35
d. Karakteristik Kinerja.....	36
e. Indikator Kinerja	37
4. Pengaruh Antar Variabel.....	38
a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	38
b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	38

BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Kerangka Konseptual	40
C. Sampel.....	41
D. Teknik dan Instrumen Penyejian Data	42
E. Analisis Data	45
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	53
A. Gambaran Obyek dan Penelitian.....	53
B. Penyajian Data	60
C. Analisis dan Pengujian Hipoteisis.....	63
D. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP.....	81
A. Simpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Angket Penelitian	
4. Jurnal Kegiatan Penelitian	
5. Data Hasil Angket	
6. Data Hasil SPSS	
7. Surat Izin Penelitian Skripsi IAIN Jember	
8. Surat Selesai Penelitian	
Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
Tabel 2.1	Persamaan dan perbedaan	31
Tabel 3.1	Blue Print Kuesioner	44
Tabel 3.2	<i>skala likert</i>	45
Tabel 4.1	Nama Pegawai Serta Jabatannya	57
Tabel 4.2	Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3	Penyajian Data Tingkat Usia.....	61
Tabel 4.4	Penyajian Data Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.5	Penyajian Data Tingkat Masa Kerja.....	62
Tabel 4.6	Hasil Validitas Pelatihan (X1).....	64
Tabel 4.7	Hasil Validitas Kompensasi (X2).....	65
Tabel 4.8	Hasil Validitas Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (t).....	75
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi.....	76
Tabel 4.18	Hasil Uji Determinasi (R^2)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Independen Variabel Dependen Variabel	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan maupun instansi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik di lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ini mendorong terjadinya sebuah perubahan paradigma organisasi tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proposional. Persiapan yang harus disiapkan terutama pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan maupun instansi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.² Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan,

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (YKKPN Yogyakarta : STIE, 2006), 4

pengimbangan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pegawai memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan ataupun instansi.

Pengelolaan SDM dalam upaya peningkatan kinerja tersebut dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Dalam hal ini, menurut M. Abdullah kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di instansi, baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartatik, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pelatihan dan pengembangan sangat perlu dilakukan sebagai upaya dalam mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tugas dan pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya. Hal ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi

tanggung jawabnya. Dalam hal ini pelatihan berkaitan langsung dengan performasi kerja pada pekerjaan yang sekarang.³

Kompensasi biasanya dijadikan mootivasi bagi para pegawai untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi pegawai merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan maupun instansi yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi nonfinansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Pegawai yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan maupun instansi karena para pegawai merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh perusahaan ataupun instansi.

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴

Untuk itu, perusahaan maupun instansi perlu menerapkan manajemen kompensasi efektif yang bertujuan untuk memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum.

Pelatihan dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai dimana seseorang belum tentu bersedia mengarahkan segenap potensi

³ Faustini Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003) 110

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) 118

standard dan peluang yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja diartikan sebagai pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan melalui keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bertindak pada situasi tertentu. Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja pegawai di sebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar.⁵ Tidak lain halnya bahwa kinerja adalah suatu hal yang memiliki posisi penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Dengan kinerja yang baik, sebuah perusahaan atau organisasi sudah dapat dikatakan memiliki jembatan yang kokoh sehingga hal tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pegawai yang mempunyai manajemen diri yang positif akan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Suatu peningkatan kinerja dapat dicapai melalui upaya – upaya seperti dapat bertahan dalam segala masalah yang sedang dihadapi, mampu mengatasi hambatan yang terjadi, mengetahui kekurangan serta potensi yang dimiliki dalam bekerja, membangun keyakinan akan kemampuan diri dalam bekerja, melakukan manajemen waktu, disiplin, dan berorientasi bekerja dalam suatu kelompok.

Kementrian Agama atau yang biasa disebut Kemenag merupakan sebuah kementrian negara yang membidangi pelayanan keagamaan. Sebagai sebuah lembaga yang bergerak di pelayanan, Kemenag dituntut dapat

⁵ Prima Utama Wardoyo Putro, “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2 (2018), 116.

meningkatkan mutu dalam hal pelayanannya. Oleh sebab itu, penting bagi Kemenag untuk memotivasi pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal terlebih khususnya dalam melayani masyarakat, baik urusan agama Islam, Kristen, Hindu, Khatolik, dan Budha. Selain itu, Kemenag juga bergerak dalam hal berkaitan dengan Ormas Islam dan lembaga – lembaga keagamaan lainnya. Jika pegawai bekerja secara maksimal maka dapat menciptakan kepuasan dalam diri masyarakat dan mempertahankan kepercayaan kepada Kemenag.

Adapun pelatihan yang ada di kantor kementerian agama kabupaten probolinggo yaitu pelatihan yang berbasis kompetensi dan pelatihan itu dilaksanakan di diklat keagamaan yang diikuti oleh pegawai. Pelatihan tersebut diikuti pegawai sekali selama menjadi pegawai. Dan bentuk kompensasi yang didapat oleh pegawai yang bekerja di kantor kementerian agama kabupaten probolinggo yaitu kompensasi finansial ASN/PNS meliputi: gaji pokok, tunjangan kinerja, uang makan, uang beras, tunjangan jabatan, tunjangan suami istri, dan tunjangan anak. Adapun kompensasi non finansial meliputi: tunjangan hari raya, BPJS dan kendaraan dinas untuk kepentingan suatu pekerjaan diluar kantor.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan penulis, terdapat fenomena lapangan yang dapat menjadi perhatian dalam proses pelaksanaan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. Dimana, dalam beberapa kegiatan opsional instansi, masih banyak yang belum memenuhi tujuan instansi walaupun sudah dilakukan

beberapa cara dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Seperti, dalam hal pelatihan dimana telah dilakukan berbagai macam pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai, tetapi masih ada kegiatan yang kurang maksimal dalam pelaksanaannya. Alasan penelitian menggunakan variabel ini, karena variabel tersebut telah banyak digunakan oleh penelitian sebelumnya. Kendati telah banyak dilakukan, namun tetap saja relevan untuk diteliti, oleh sebab itu alasan logisnya yaitu perusahaan di masing-masing daerah mempunyai karakteristik dan cara mengelolanya berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan riset atau penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah langkah awal untuk menentukan sesuatu hal yang diberikan. Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor KEMENAG Kabupaten Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.⁶ Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah – masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus objektif dan realistis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan dan wawasan kepada pihak yang membutuhkan dalam mengangkut

⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017) 45

permasalahan yang sama, serta menambah keilmuan dalam aspek kepuasan kinerja karyawan.

2. Praktis

a. Manfaat-manfaat bagi peneliti

- 1) Penelitian ini digunakan sebagai kelengkapan syarat untuk memenuhi tugas mata kuliah skripsi.
- 2) Menambah wawasan pengetahuan tentang pelatihan, kompensasi, kinerja pegawai.

3. Manfaat IAIN Jember

- a. Sebagai penguat teori pelatihan dan kompensasi pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia di IAIN Jember, khususnya prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y) dengan uraian sebagai berikut:

a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel

bebas (X). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

- 1) Pelatihan (X_1)
- 2) Kompensasi (X_2)

b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat (Y). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah “Kinerja Pegawai (Y)”.

2. Indikator Penelitian

Setelah variabel penelitian terpenuhi, kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator penelitian yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang akan diteliti.⁸

Berikut indikator-indikator dari variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Pelatihan (X_1)

- 1) Pelatih
- 2) Materi
- 3) Metode Pelatihan
- 4) Peserta

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 20016), 39.

⁸ Tim Penyusun, *Pedoman*, 38.

b. Kompensasi (X_2)

- 1) Kompensasi finansial (Gaji, bayaran prestasi, bonus, bayaran diluar jam kerja, bayaran masa kerja, program perlindungan, insentif)
- 2) Kompensasi nonfinansial (lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi).

c. Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

F. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman dan kejelasan dalam skripsi ini, maka dipandang perlu adanya pemaparan definisi yang tertera pada judul agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun definisi yang perlu adanya pemahaman adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Adapun pelatihan yang dilakukan di Kamtor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo yaitu pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi yaitu merupakan suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan secara

husus dan mempunyai tujuan agar mampu mencapai hasil yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. pelatihan berbasis kompetensi membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan maupun dari rekan kerja. Dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi, kemampuan kerja pegawai akan lebih diperhatikan secara khusus baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pelatihan ini dilakukan dibalai diklat keagamaan, dan pelatihan ini hanya dilakukan sekali selama menjadi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo.

2. Kompensasi

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 pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.⁹

Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang diterima oleh para pegawai kementerian agama kabupaten probolinggo yaitu berupa kompensasi finansial yang meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja, uang makan, uang beras, tunjangan jabatan, tunjangan suami istri, dan tunjangan anak. Sedangkan kompensasi non finansial berupa tunjangan hari raya, BPJS dan kendaraan dinas yang digunakan untuk kepentingan pegawai yang dilakukan diluar kantor.

⁹Wibowo, *Manajemen Kerja Edisi ke Dua*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 741

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan mampu memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan (suka atau tidak suka, menerima ataupun menolak), kerjasama, pengetahuan, dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.¹⁰ Asumsi dasar penelitian ini adalah adakah “PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PROBOLINGGO”

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.¹¹ Oleh karena itu, hipotesis dibuat berdasarkan hasil penelitian masa lalu atau berdasarkan data-data yang telah ada sebelum penelitian dilakukan secara

¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman*, 39.

¹¹ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2010), 90.

lebih lanjut yang tujuannya untuk menguji kembali hipotesis tersebut. Maka, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hubungan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_2 : Terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kompensasi Kinerja Pegawai (Y).

3. H_3 : Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

I. Sistematika Pembahasan

Pada bagian ini berisikan tentang deskripsi alur pembahasan yang dimulai dari pendahuluan hingga penutup. Untuk menciptakan kejelasan dalam skripsi ini peneliti akan memperinci dengan membagi sistematika pembahasannya menjadi empat bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan definisi

operasional, asumsi penelitian (jika ada), hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Memaparkan tentang penelitian terdahulu yang menjadi acuan serta memaparkan kajian teori yang berkaitan dengan *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo*.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti memaparkan mengenai pendekatan penelitian dan jenis penelitian, kerangka konseptual, sampel, teknik dan instrument penyajian data, kemudian analisis data

BAB VI PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Dalam bab ini peneliti memaparkan mengenai gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan, dan juga saran atas konsep yang telah ditemukan pada pembahasan, pada bab ini terdiri dari simpulan dan saran.

IAIN JEMBER

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya penulis untuk membandingkan dengan penelitian sebelumnya. Hal ini digunakan untuk membantu peneliti melihat sejauh mana orisinilitas dan perbedaan penelitian yang hendak dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang terkait adalah sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Farikha Nur Khasanah (Skripsi 2016) yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta”*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, populasi dalam penelitian ini adalah total keseluruhan pegawai Waroeng SS di Daerah Istimewa Yogyakarta cabang Samirono dan Jalan Kaliurang sebanyak 150 karyawan

dengan sampel berjumlah 110 karyawan. Teknik pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner. Hasil penelitian menemukan bahwa :

(1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,544 dan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,291 (2)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180.

Persamaan yang terdapat dengan penelitian sekarang adalah metode yang

digunakan yaitu kuantitatif, dan yang menjadi pembeda dengan penelitian sekarang adalah pada obyek penelitiannya.¹²

2. Penelitian oleh Fahima Ariani (Skripsi 2018) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya*”

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dengan ketentuan nilai *p value* (sig.) variabel gaya kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$, nilai *p value* (sig.) variabel budaya kerja sebesar $0.001 < 0.05$ maka variabel ini memiliki nilai signifikan. sedangkan secara simultan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah $0.000 < 0.05$. ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah pada obyek penelitian.¹³

¹² Farikha Nur Khasanah, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/39136/1/FarikhaNurKhasanah_12808144057.pdf diakses pada tanggal 15 Desember 2020

¹³ Fahima Ariani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, <http://digilib.uinsby.ac.id/26814/1/Fahima%20ArianiB74214020.pdf> diakses pada tanggal 15 Desember 2020

3. Penelitian oleh Iskandar Zulkarnaen (Skripsi 2016) yang berjudul “*Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan)*”.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dan etika kerja islam dengan mediasi motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,032. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan etika kerja islam dengan mediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh tidak langsung etika islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah signifikan. Persamaan yang terdapat dengan penelitian sekarang adalah metode yang digunakan yaitu kuantitatif, dan yang menjadi pembeda dengan penelitian sekarang adalah pada obyek penelitiannya.¹⁴

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan	Orsinalitas Penelitian
1	Farikha Nur Hasanah (2016)	<i>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,544 dan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar	Persamaan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan dan variabel dependen. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.	Substansi kajian yang mendeskripsikan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten probolinggo. Kajian yang diangkat fokus pada pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

¹⁴ Iskandar Zulkarnaen, Pengaruh Religius dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan), <https://pdfslide.tips/documents/pengaruh-religiusitas-dan-etika-kerja-islam-terhadap-fullpdf-pengaruh-religiusitas.html>, diakses pada tanggal 15 Desember 2020

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan	Orsinalitas Penelitian
			(ΔR^2) 0,291 (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180.		
2	Fahima Ariani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dengan ketentuan (nilai <i>p value</i> (sig.) variabel gaya kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$, nilai <i>p value</i> (sig.) variabel budaya kerja sebesar $0.001 < 0.05$) sedangkan secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.	

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan	Orsinalitas Penelitian
			(bersama-sama) terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dengan nilai <i>p value</i> adalah $0.000 < 0.05$		
3	Iskandar Zulkarnanen (2016)	<i>Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan)</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dan etika kerja islam dengan mediasi motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,032. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan etika kerja islam dengan mediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh tidak langsung etika islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah signifikan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.	

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti sehingga mampu untuk dijadikan dasar pijakan peneliti dalam penelitian.

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.¹⁵

Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Rivai, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

- 1) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Penerbit Refika Aditama 2009) 44.

2) Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.¹⁶

Menurut Captureasia, pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan diberikan secara instruksional, obyeknya seseorang atau sekelompok orang prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan, dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja yang sifatnya terencana dan sistematis guna meningkatkan prestasi kerja untuk dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut.

b. Tujuan Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna

¹⁶ Ibid, 49

meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan dari pelatihan menurut Simamora adalah sebagai berikut :¹⁷

- 1) Memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif.
- 2) Memutaakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa pegawai dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka
- 3) keahlian dan kemampuan pegawai haruslah dimutaakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.
- 4) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang pegawai baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi job competent, yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Sastrohadiwiryo, manfaat pelatihan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

¹⁷ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi # Cetakan 1 (Yogyakarta: STIE YKPN 2004) 7

- 1) Peningkatan keahlian kerja.
- 2) Pengurangan ket erlambatan kerja, kemangkiran serta perpindahan tenaga kerja.
- 3) Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.
- 4) Peningkatan produktivitas kerja.
- 5) Peningkatan kecakapan kerja.
- 6) Peningkatan rasa tanggung jawab.

d. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara, diantaranya:¹⁸

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditami 2006) 46

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDI yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan

individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹⁹ Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, memerhatikan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa atas setiap pekerjaannya yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut dengan kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan bagi perusahaan.

Seperti yang di jelaskan pada Q.S At-Taubah [9] : 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.²⁰

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil

¹⁹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), 552

²⁰ Muhammad Shahib Thahir, *Al-Qur'an Surah Terjemah, dan Tafsiri*(Bandung: Jember,2010), 203

pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa dimensi non-material seperti kepuasan batin, kebahagiaan, networking, dan hal lainnya yang merupakan urusan bathiniyah yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata. Kemudian kompensasi yang tak kalah pentingnya adalah dimensi material finansial seperti gaji, bonus, keuntungan, insentif, pendapatan, tunjangan, deviden dan lain sebagainya.

Hasibuan menyatakan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.²¹ Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayarkan dengan barang. Sementara itu Handoko menyatakan, “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada hakekatnya adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pengorbanan yang mereka berikan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada prinsipnya setiap perusahaan mempunyai kebijaksanaan kompensasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan itu sendiri. Disatu sisi setiap karyawan menginginkan adanya kompensasi yang seimbang dengan

²¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 132.

pengorbanan yang mereka berikan. Sementara disisi lain, perusahaan mungkin dihadapkan pada permasalahan kemampuan pemberian kompensasi.

b. Tujuan dan Asas Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah sebagai berikut :²²

1. Ikatan Kerjasama

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

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi

²² Ibid, 212.

akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Pekerja

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

8. Pengaruh Pemerintah

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

Menurut Hasibuan, asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku yaitu :²³

a. Asas Adil

Yang dimaksud dengan asas adil adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Besarnya kompensasi harus sesuai dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan atau instansi dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Tohardi mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

²³ Ibid, 122

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, penawaran dan permintaan tenaga kerja, adanya serikat buruh karyawan, tingkat produktivitas kerja karyawan, kondisi ekonomi yang dialami saat sekarang, dan peran serta pemerintah sangat mempengaruhi dalam pemberian kompensasi.

d. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora adalah :²⁴

1) Kompensasi finansial langsung

a) Gaji

Gaji adalah kompensasi finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b) Upah

Upah merupakan kompensasi finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan kompensasi finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

a) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, atau akses pesawat

²⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi 2. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 105.

perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi.

b) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis.

3) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial imbalan yang bukan berupa uang terdiri dari komponen yang terikat dengan pekerjaan dan komponen yang terikat lingkungan pekerjaan. Komponen yang terkait dengan pekerjaan misalnya: pemberian tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan, promosi, otonomi, kekuasaan, sanjungan penghargaan, rasa pencapaian, diikutkan dalam pengambilan keputusan.

Komponen yang terkait lingkungan pekerjaan misalnya: kebijakan yang sehat, rekan kerja yang menyenangkan, supervisor yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman.²⁵

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu kinerja yang optimal dapat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah

²⁵ Ibid, 110

suatu bentuk perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan selalu dijadikan sebagai dasar dalam penialain pegawai. Kinerja yang baik merupakan awal dari tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi sehingga perlu untuk ditingkatkan. Al-Qur'an juga telah menjelaskan tentang kinerja dalam surat An-Nahl ayat [16] 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”.²⁶

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwasannya Allah SWT pasti membalas setiap perbuatan yang dilakukan oleh manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Dalam ilmu manajemen hasil amalan atau pekerjaan disebut dengan kinerja. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari yang telah dikerjakan serta akan mendapatkan keuntungan untuk organisasi maupun dirinya sendiri.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana telah dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

²⁶ Muhammad Shahib Thahir, *Al-Qur'an Surah Terjemah, dan Tafsiri*(Bandung: Jabal,2010), 278

seseorang).²⁷ Rivai dan Basri, mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Hery memberikan pandangan bahwa kinerja sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.²⁸

Menurut Simamora, mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan.

Sedangkan Mitchell and Larson menyatakan kinerja menunjukkan bahwa hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *ber-performance rendah*.²⁹

²⁷ Desi Kristanti, Ria Lestari Pangeastuti, *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 31.

²⁸ Ahmad Barizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 2* (Surabaya: PUSTAKA AKSARA, 2020), 67.

²⁹ Ahmad Fuzi, Rusdi Hidayat NA, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 4-6.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai kuantitas dan kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya dengan kurun waktu yang sudah ditentukan, sehingga dari hal tersebut dapat diketahui standar kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Standar kinerja yang baik dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga menciptakan manfaat baik bagi organisasi dan para pegawai.

b. Standar Kinerja

Menurut Abdullah standar kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:³⁰

- 1) Menjadi tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja
- 2) Memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih keras untuk mencapai standar
- 3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas/kualitas
- 4) Memberikan pedoman dalam proses pelaksanaan pekerjaan

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja organisasi selalu dipengaruhi oleh banyak faktor. Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:³¹

³⁰Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) 8.

³¹ Ahmad Barizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Pustaka Aksara) 69.

1) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

3) Sikap Mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

d. Karakteristik Kinerja

Adapun karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi (baik) menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:³²

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan baik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

³² Desi Kristanti, Ria Lestari Pangeastuti, *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019) 37.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di progamkan.

e. Indikator Kinerja

Robbins, menjelaskan enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai yang meliputi:³³

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

³³ Ahmad Barizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2.* (Surabaya: 2020), 77 – 78.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

4. Pengaruh Antar Variabel (4)

a. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang diberikan instansi kepada pegawai berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara detail bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana prosesnya. Jika pegawai sudah paham dan menguasai proses pekerjaan yang dia miliki, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Pelatihan akan berpengaruh untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan para pegawai akan menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena salah satu alasan orang bekerja

adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan kompensasi dari instansi ataupun perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk para pegawai. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan memberikan sebuah dorongan yang positif kepada para pegawai. Dengan adanya kompensasi maka pegawai akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisa dengan teknik statistik. Jenis penelitian ini adalah jenis *field research* (penelitian lapangan) yang dilakukan dengan menyebarkan data angket atau kuesioner untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

Adapun jenis penelitiannya berdasarkan tempat adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada responden,³⁴ yang mana digunakan untuk pengumpulan data dari objek penelitian. Sumber data yang diambil berupa data primer dan data sekunder.

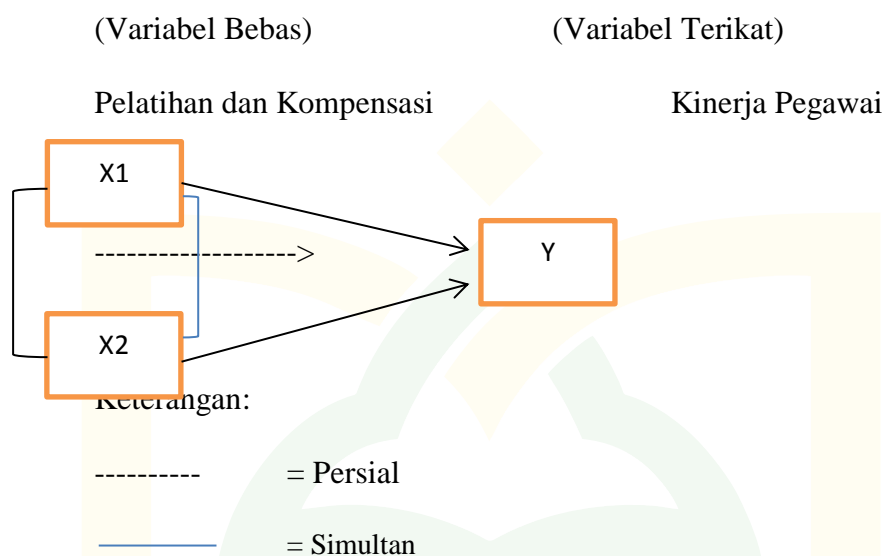
B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar sebagai berikut³⁵ :

³⁴Ibid 28.

³⁵ Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung:CV. Alfabeta 2002) 39.

Gambar 3.1
Independen Variabel Dependen Variabel



C. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.³⁶ Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dalam menentukan sampel. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel tersebut karena mendapat pembatasan penelitian oleh pihak kepegawaian kantor KEMENAG Kabupaten Probolinggo. Adapun kriteria responden yang dijadikan sebagai sampel adalah pegawai kantor KEMENAG Kabupaten Probolinggo yang telah berstatus ASN/PNS dengan jumlah 40 orang.

³⁶ Ibid., 81.

D. Teknik dan Instrumen Penyajian Data

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.³⁷ Pengumpulan data yang dilakukan di lapangan dengan cara penulis menggunakan metode *field research* yaitu penelitian lapangan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh yang memerlukan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari perpustakaan, buku – buku literatur dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen – dokumen yang ada di lembaga yang berkaitan dengan masalah.³⁸ Teknik atau sarana dan alat yang dipergunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi digunakan

³⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Edisi revisi V, Cetakan Kedua belas (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) 203

³⁸ Iqbal Hasan, *Pokok – Pokok Metode Penelitian*, Cet Pertama (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

apabila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Jenis observasi yang digunakan yang digunakan oleh peneliti adalah Observasi Nonpartisipan. Pada observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dalam aktivitas orang-orang yang sedang diamati dan hanya sebagai pengamat.³⁹

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab.⁴⁰ Kuesioner merupakan lembaran yang didalamnya berisikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data primer.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yang dijadikan sebagai acuan untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan. Adapun skala yang digunakan dalam instrument ini adalah *skala likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi

³⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Bismsi*, 138-140

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016) 142.

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴¹ Dengan menggunakan *skala likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Data diolah menggunakan *skala likert* dengan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yaitu nilai 1-5. Nilai yang dimaksudkan adalah skor atas jawaban dari responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Blue Print Kuesioner

Variabel	Indikator	Favorable	Unfavorabel
Pelatihan	Instruktur	Instruktur dalam penyampaian materi mudah dimengerti	Penyampaian materi sulit dimengerti
	Materi	Materi pelatihan sesuai dengan posisi pegawai	Materi pelatihan yang tidak sesuai dengan posisi pegawai
	Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta	Metode pelatihan yang tidak sesuai akan menghambat keberhasilan peserta
Kompensasi	Kompensasi Finansial	Gaji yang diterima tepat waktu	Gaji tidak diterima tepat waktu
	Kompensasi Nonfinansial	Tunjangan pensiun	Tidak adanya tunjangan pensiun
Kinerja Pegawai	Kualitas	Mampu bekerja dengan cepat, tepat, dan teliti	Kurang bersemangat dalam bekerja
	Kuantitas	Selalu mencapai standard kerja yang ditetapkan	Pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditentukan
	Ketepatan Waktu	Pencapaian target sesuai dengan keinginan pimpinan	Target pekerjaan tidak tepat waktu
	Efektifitas	Bekerja dan memberikan pelayanan sesuai dengan SOP	Pelayanan tidak sesuai dengan SOP yang ada
	Kemandirian	Dengan kemampuan yang dimiliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	Selalu meminta bantuan kepada pegawai lain
	Komitmen Kerja	Menjalin hubungan yang baik dengan instansi	Tidak adanya kerja sama yang baik antara pegawai dengan instansi

⁴¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV.Afabeta, 2002) 86.

Tabel 3.2
Skala Likert

KATEGORI	SKOR
Setuju (S)	5
Sering (Sr)	4
Kadang-kadang (Kd)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiono 2002

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang berasal dari kata dokumen yang memiliki arti barang – barang tertulis. Penulis menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder dalam bentuk teks, seperti buku – buku, sejarah dan visi misi KEMENAG Kabupaten Probolinggo. Tidak hanya itu peneliti juga mengumpulkan data dalam bentuk gambar. Dokumentasi biasanya identik dengan pengumpulan data sekunder.⁴²

E. Analisis Data

Kegiatan yang terdapat dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan *statistik*.⁴³ Untuk mempermudah dalam analisis data penelitian, maka peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Metode analisis data serta rumusan yang

⁴² Ibid, 87

⁴³ Ibid., 147.

digunakan dan langkah – langkah dalam mengelola data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliabel*. Oleh karena itu untuk mengetahui angket atau kuesioner yang akan digunakan sudah valid dan reliabel maka perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁴⁴ Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item uji validitas menggunakan rumus *Product Moment* dengan uraian sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara masing-masing item (butir pernyataan)

X = skor setiap item

Y = skor total

⁴⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, (Bandung: Alfabeta 2012) 173

N = jumlah responden

Proses ini dibantu dengan program SPSS kemudian membandingkan dua nilai r (r_{hitung} dan r_{tabel}) yang diperoleh. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Uji validitasnya yaitu:

- 1) $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid
- 2) $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid.⁴⁵

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data di uji cobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur dapat diukur dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali kepada sejumlah subyek yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer. Hasilnya dapat dilihat pada output tabel Reliability Statistic nilai Cronbach alpha.⁴⁶

Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan r alpha cronbach dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau r alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh

⁴⁵ Mathar, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*, (Makassar: Alauddin University Pers 2013) 27

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 167.

pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik ini merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis regresi. Adanya uji asumsi klasik ini memberikan gambaran model regresi yang tepat. Menurut Bawono dalam skripsi Siti Solikhah seperti kaidah BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), menghasilkan model regresi yang tepat dalam menafsirkan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.⁴⁷

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud dari data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.⁴⁸

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.⁴⁹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam

⁴⁷ Siti Solikhah, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah", Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas FEBI IAIN Salatiga 2016. 69

⁴⁸ Purbayu budi Santoso, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, (Yogyakarta: andi 2013) 231

⁴⁹ Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013) 91

penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawa 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵⁰

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan tiga variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X1 dan X2 = variabel bebas I dan II

A = konstanta

b1 dan b2 = koefisien regresi

⁵⁰ Ibid, 134

Model regresi linear berganda dikatakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas.⁵¹

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi dan koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak, menggunakan F test dan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha = 0,05$).

Selanjutnya membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Penolakan hipotesis pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%). Kriteria pengujian dengan melihat nilai probabilitasnya.⁵²

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

⁵¹ Agung Bhuno Nugroho, *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi 2005) 44.

⁵² Purbayu Budi Santoso, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Yogyakarta: Andi, 2005) 67.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial (r). Koefisien parsial (r) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak digunakan t test, dan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian t test ini menggunakan uji dua sisi dengan $\alpha = 0,05$ dan taraf signifikan 95%.⁵³

Selanjutnya membandingkan t hitung dan t tabel pada tingkat kepercayaan (level of significance) = 0,05, sehingga:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:⁵⁴

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

⁵³ Ibid, 69

⁵⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Statistik*. (Jakarta: Bumi Alfabeta, 2016), 257.

0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono 2016

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar 0 – 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (time series) memiliki R square maupun Adjusted R square tinggi (didas 0,5), sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang (crosssection) pada umumnya memiliki R square agak rendah (dibawah 0,5) namun tidak menutup kemungkinan data jenis crosssection memiliki nilai R square maupun Adjusted R square cukup tinggi.⁵⁵

⁵⁵ Agung Bhuno Nugroho, *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. (Yogyakarta: Andi, 2005), 51.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo

Sebelum tahun 1981 Kementerian Agama Kab. Probolinggo telah ada dengan sebutan nama Departemen Agama Kab. Probolinggo. Terhitung sejak tahun 1981 Departemen Agama dipecah menjadi Departemen Agama Kab. Probolinggo dan Departemen Agama Kodya Probolinggo sebagai wujud dari pada pemekaran wilayah, sedangkan mulai tahun 2002 Berubah lagi menjadi Departemen Agama Kota Probolinggo.

Nama Departemen Agama kemudian berubah menjadi Kementerian Agama sejak tahun 2010 sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 47 Tahun 2009 dan KMA nomor 1 Tahun 2010 dan hingga sekarang Kementerian Agama benar-benar telah mampu mewujudkan Visi dan Misi-nya serta berperan aktif membantu pemerintah sesuai bidang tugas dan fungsinya; Pembinaan, pelayanan dan bimbingan dibidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Budha sesuai pertaturan perundang-undangan yang berlaku: Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi

keagamaan; Pelayanan dan bimbingan dibidang kerukunan umat beragama; Pengkoordinasian, perencanaan, pengendalian dan pengawasan program; Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten Probolinggo.

Kantor Kementerian Agama Kab. Probolinggo yang berlokasi di Jl. KH. Hasan Genggong No. 235 Probolinggo Jawa Timur ini, sejak tahun 1973 sampai sekarang telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan yakni :

1. H. Abdurrazak (1 Pebruari 1973 s/d 1 Oktober 1985)
2. H. Buchori (12 Oktober 1985 s/d 30 Oktober 1986)
3. Drs. H. Musoklib (30 Oktober 1985 s/d 1 Pebruari 1988)
4. Drs. H. Sajuti Iljas (23 Maret 1989 s/d 15 Maret 1993)
5. Drs. H. Zahri (15 Maret 1993 s/d 26 Januari 1998)
6. Drs. Tauhid (26 Januari 1998 s/d 2001)
7. Drs. KH. Nur Chotim Zaini (3 Oktober 2001 s/d 1 Juni 2004)
8. Drs. Sholeh Fikri (2004 s/d 2008)
9. Drs. H. Moh. Sirajuddin, SH. M.Pd (2008 s/d 2011)
10. Drs. H. Moh. Fachrurrozi, SH. M.HI (September 2011 s/d Mei 2012)
11. H. Busthami, SH. M.HI (Juni 2012 s/d 2016)
12. H. Santoso, S.Ag. M.Pd (Desember 2016 s/d2020)
13. Dr. H. Akhmad Sruji Bahtiar, M.Pd.I (Juli 2020 s/d sekarang)

Kementerian Agama Kab. Probolinggo, berperan dan berkiprah dalam rangka mewujudkan Kementerian yang melaksanakan lima (5) budaya kerja yaitu: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Lima kata tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk definisi, dan dielaborasi dalam bentuk indikasi positif dan negatif. Dengan memedomani 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Kelima nilai tersebut hakikatnya merupakan nilai yang sudah hidup dalam setiap ajaran agama, namun realitasnya tidak jarang terkontaminasi oleh hawa nafsu internal dan godaan-godaan eksternal. Untuk membersihkan dan memperkuat kembali nilai yang sudah hidup, kita perlu melakukan reformasi moral, yaitu membuang moralitas buruk dan menghadirkan kembali moralitas baik. Melalui reformasi moral inilah kita dapat melakukan revolusi mental sebagaimana telah digariskan oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo. Dalam rangka mencapai hal tersebut, kami mendorong agar kelima nilai ini secara terus-menerus diinternalisasikan kepada seluruh aparatur Kementerian Agama.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama di atas, maka aparatur yang dicita-citakan adalah:

- a. Memahami visi dan misi Kementerian Agama serta mampu menjabarkan dalam tugas pada unit masing-masing.

- b. Mengetahui perkembangan globalisasi. karena dewasa ini kemajuan teknologi semakin canggih.
 - c. Mampu menjabarkan dinamika masyarakat, karena cepatnya terjadi perubahan dan perkembangan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat. .
 - d. Mempunyai karakter dengan enam prinsip pokok, yakni: persamaan (*musawah*), persaudaraan (*ukhuwah*), cinta kasih (*muhabbah*), kedamaian (*salam*), tolong menolong (*ta'awun*) dan toleransi (*tasamuh*).
2. Visi Dan Misi

Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin. (Keputusan Menteri Agama No. 2 Tahun 2010)

Misi

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- b. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
- c. Meningkatkan kualitas Raudlatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.
- d. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
- e. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Keputusan Menteri Agama No. 2 Tahun 2010)

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten :

Gambar 4.1
Struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten



Tabel 4.1
Nama Pegawai Serta Jabatannya

No	Nama	Jabatan
1	Dr. H. Akhmad Sruji Bahtiar, M.Pd.I 197204122000031002	Kepala
2	MAD SHODIQ, S,Ag, M.Pd.I 197012061999031002	Ka. Sub. Bag. TU
3	Drs. TAUFIK, M.Pd,I 196407151993031003	Kasi Pendidikan Agama Islam
4	Drs. SHOLEHHUDIN, M.Pd.I 196703012000031002	Kepala Seksi PD Pontren
5	Drs. TAUFIEQ, M.Pd.I 196606211992031002	Kasi Penyelenggaraan Haji & Umroh

6	MOH. BARZAN, S.Ag. M,Pd.I 196902161998031003	Kasi Bimbingan Masyarakat Islam
7	DR. DIDIK HERIADI, S.Ag, M.Pd 196907081997031002	Kasi Pendidikan Madrasah
8	MOH. SA'DUN, S,Ag, M.Pd 197208052000031006	Penyelenggara Syariah

4. Tugas dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo

Berdasarkan KMA RI Nomor : 45 tahun 1981 tentang Susunandan Tata Kerja Kanwil Kementerian Agama Provinsi, Kankemenag Kabupaten Probolinggo termasuk dalam typology IX, yang tugas dan fungsinya sebagaimana tercantum dalam pasal 64 dan 65.

a. Tugas (Ps 64)

Kankemenag Kab./Kodya mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provins idalam wilayah Kab./Kodya yang bersangkutan sesuai dengan kebijaksanaan.

b. Fungsi (Ps.65)

Untuk melaksanakan tugas tersebut dalam pasal : 64 maka

Kankemenag Kab./Kodya mempunyai fungsi :

- 1) Merumuskan petunjuk pelaksanaan di bidang agama kepada masyarakat.
- 2) Memberikan bimbingan dan pelayanan kepada masyarakat di bidang Bimas Islam dan Urusan Haji, serta pembinaan kelembagaan agama Islam.

- 3) Melakukan pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas di bidang Bimas Islam dan Urusan Haji, pembinaan kelembagaan agama Islam, Bimbingan masyarakat Kristen, Katholik, Hindu dan Budha.
- 4) Mempersiapkan dan menyajikan informasi yang menyangkut pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kankemenag Kab./Kota kepada Ka Kanwil Kemenag Provinsi.

Dalam menjabarkan pelaksanaan tugas dan fungsinya tersebut Kankemenag Kab. Probolinggo merumuskan visi dan misinya. Adapun visi dari Kankemenag Kab. Probolinggo adalah “Terwujudnya Masyarakat Indonesia yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Sedangkan misi dasar yang dilaksanakan oleh Kankemenag Kab.

Probolinggo adalah :

- a) Memberikan pelayanan di bidang administrasi, perencanaan dan informasi keagamaan, kepegawaian, kehumasan dan pelayanan kerumahtanggaan.
- b) Memberikan pelayanan yang prima pada bidang kehidupan beragama, yaitu penyelenggaraan ibadah haji, kepenghuluan, produk halal, ibadah sosial, keluarga sakinah, kerukunan umat beragama, zakat dan wakaf.
- c) Memberikan bimbingan keagamaan melalui pengembangan pemahaman dan penghayatan al Qur'an, penyuluhan dan

pengembangan lembaga dakwah dan pemberdayaan masjid

- d) Menyelenggarakan pendidikan pada madrasah dan pendidikan agama Islam pada sekolah umum yang bermutu.
- e) Mengembangkan pendidikan keagamaan, pondok pesantren dan madrasah diniyah.
- f) Mendorong peran serta umat beragama dalam pelaksanaan pembangunan di segala bidang dan melaksanakan pembinaan kehidupan beragama.

B. Penyajian Data

1. Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden yang diambil sebanyak 40 responden. Berikut uraian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2
Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	42.5	42.5	42.5
	perempuan	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang dengan presentase 42.5%, sedangkan jumlah responden perempuan 23 orang dengan presentase 57.5%. maka dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai yang berstatus

PNS di kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki.

2. Penyajian Data Tingkat Usia

Adapun data mengenai usia responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Penyajian Data Tingkat Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	3	7.5	7.5	7.5
30-39 tahun	9	22.5	22.5	30.0
40-49 tahun	13	32.5	32.5	62.5
>50 tahun	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden berdasarkan usia 20-29 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 7.5%, sedangkan untuk usia 30-39 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 22.5%, dan untuk usia 40-49 tahun berjumlah 13 orang, responden dengan rentang usia >50 tahun sebanyak 15 orang.

3. Penyajian Data Tingkat Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penyajian Data Tingkat Pendidikan

Pend.Akhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	1	2.5	2.5	2.5
Diploma III (D3)	2	5.0	5.0	7.5
Sarjana (S1)	27	67.5	67.5	75.0
Pasca Sarjana (S2)	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwasannya, dari tingkat pendidikan sebagian besar responden adalah lulusan Sarjana (S1) dengan rincian sebagai berikut: berpendidikan SMA berjumlah 1 orang dengan presentase (2.5%), berpendidikan D3 berjumlah 2 orang dengan presentase (5.0%), berpendidikan S1 berjumlah 27 orang dengan presentase (67.5%), berpendidikan S2 berjumlah 10 orang dengan presentase (25.0%)

4. Penyajian Data Tingkat Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Penyajian Data Tingkat Masa Kerja

Masa.Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	1	2.5	2.5	2.5
5 - 10 tahun	8	20.0	20.0	22.5
10 - 15 tahun	5	12.5	12.5	35.0
15 - 20 tahun	15	37.5	37.5	72.5
> 25 tahun	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwasannya mengenai masa kerja < 5 tahun hanya terdapat 1 orang dengan presentase (2.5%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase (20.0%), masa kerja 10-15 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase (12.5%), masa kerja 15-20 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase (37.5%), masa kerja > 25 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase (27.5%).

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan suatu variabel atau ketekaitan antara variabel. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan kehandalan dari instrumen, juga diperlukan untuk mengukur kelayakan instrumen dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukuran dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} ($\alpha : n - 2$) $n =$ jumlah sampel yang diketahui dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, dengan taraf signifikansi sebesar 5%.⁵⁶ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

⁵⁶ Sofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 77.

Diketahui r tabel sebesar 0,320 (nilai r *product moment*, Sugiono 2002). Pengujian selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.6
Hasil Validitas Pelatihan (X1)
Uji Validitas Pelatihan (X1)

No	Item	Sig	r hitung	r tabel	Status
1	X1.1	0,05	0,469	0,320	Valid
2	X1.2	0,05	0,397	0,320	Valid
3	X1.3	0,05	0,514	0,320	Valid
4	X1.4	0,05	0,540	0,320	Valid
5	X1.5	0,05	0,549	0,320	Valid
6	X1.6	0,05	0,566	0,320	Valid
7	X1.7	0,05	0,573	0,320	Valid
8	X1.8	0,05	0,261	0,320	tidak valid
9	X1.9	0,05	0,382	0,320	Valid
10	X1.10	0,05	0,121	0,320	tidak valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan pada item X1.8 dan item X1.10 tidak valid dikarenakan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ yakni sebesar $(0,261 < 0,320)$ dan $(0,121 < 0,320)$ maka akan dilakukan uji validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid tersebut. Karena indikator yang tidak valid tidak dapat dijadikan basis data analisis, maka dari itu indikator yang tidak valid harus dikeluarkan dari estimasi data.

Uji Validitas Pelatihan (X1)

No	Item	Sig	r hitung	r tabel	Status
1	X1.1	0,05	0,469	0,320	Valid
2	X1.2	0,05	0,397	0,320	Valid
3	X1.3	0,05	0,514	0,320	Valid
4	X1.4	0,05	0,540	0,320	Valid
5	X1.5	0,05	0,549	0,320	Valid
6	X1.6	0,05	0,566	0,320	Valid
7	X1.7	0,05	0,573	0,320	Valid
8	X1.9	0,05	0,382	0,320	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item pelatihan (X1) dinyatakan valid, karena semua item yang ada di gambar skor diatas 0,320. Hal itu menunjukkan kevalidan dari suatu item pertanyaan yang berjumlah 8 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Validitas Kompensasi (X2)

Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Item	Sig	r hitung	r tabel	Status
1	X2.1	0,05	0,711	0,320	Valid
2	X2.2	0,05	0,578	0,320	Valid
3	X2.3	0,05	0,524	0,320	Valid
4	X2.4	0,05	0,500	0,320	Valid
5	X2.5	0,05	0,558	0,320	Valid
6	X2.6	0,05	0,691	0,320	Valid
7	X2.7	0,05	0,403	0,320	Valid
8	X2.8	0,05	0,593	0,320	Valid
9	X2.9	0,05	0,619	0,320	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item kompensasi (X2) dinyatakan valid, karena semua item yang ada di gambar skor diatas 0,320. Hal itu menunjukkan kevalidan dari suatu item pertanyaan yang berjumlah 9 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Validitas Kinerja (Y)

Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Item	Sig	r hitung	r tabel	Status
1	Y.1	0,05	0,216	0,320	tidak valid
2	Y.2	0,05	0,593	0,320	Valid
3	Y.3	0,05	0,592	0,320	Valid
4	Y.4	0,05	0,568	0,320	Valid
5	Y.5	0,05	0,497	0,320	Valid
6	Y.6	0,05	0,390	0,320	Valid
7	Y.7	0,05	0,563	0,320	Valid
8	Y.8	0,05	0,530	0,320	Valid
9	Y.9	0,05	0,710	0,320	Valid
10	Y.10	0,05	0,379	0,320	Valid
11	Y.11	0,05	0,707	0,320	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pernyataan pada item Y1 tidak valid dikarenakan r hitung $<$ r tabel yakni sebesar ($0,216 < 0,320$) maka akan dilakukan uji validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid tersebut. Karena indikator yang tidak valid tidak dapat dijadikan basis data analisis, maka dari itu indikator yang tidak valid harus dikeluarkan dari estimasi data.

Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Item	Sig	r hitung	r tabel	Status
1	Y.2	0,05	0,593	0,320	Valid
2	Y.3	0,05	0,592	0,320	Valid
3	Y.4	0,05	0,568	0,320	Valid
4	Y.5	0,05	0,497	0,320	Valid
5	Y.6	0,05	0,390	0,320	Valid
6	Y.7	0,05	0,563	0,320	Valid
7	Y.8	0,05	0,530	0,320	Valid
8	Y.9	0,05	0,710	0,320	Valid
9	Y.10	0,05	0,379	0,320	Valid
10	Y.11	0,05	0,707	0,320	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel item kompensasi (X2) dinyatakan valid, karena semua item yang ada di gambar skor diatas 0,320. Hal itu menunjukkan kevalidan dari suatu item pertanyaan yang berjumlah 10 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

8 Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

Sumber: Lampiran output SPSS,2021

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

Sumber: Lampiran output SPSS, 2021

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Sumber: Lampiran output SPSS, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum peneliti untuk melakukan analisis regresi. Adanya uji asumsi klasik ini memberikan gambaran model regresi yang tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak.

Karena model regresi yang tepat adalah memiliki distribusi normal.

Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikansi > 0.05 .⁵⁷ Hasil uji normalitas data

yang dilakukan sebagai berikut:

⁵⁷ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*. (Jakarta: Buku Kita, 2008) 28

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34496645
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.083
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil dari pengujian normalitas data menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan hasil nilai signifikan residual sebesar 0,107, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,107 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan apabila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besae dari level of significant 5% ($> 0,05$) maka variabel tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% ($< 0,05$) maka variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal.⁵⁸

⁵⁸ Abdullah Taman dan Ari Apriyono. 2013. Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan ManufakturDi Bursa Efek Indonesia (BEI), Periode. Jurnal Nomina. Vol II. NoII. Diakses pada tanggal5 juli 2021

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolinieritas, yaitu adanya hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Rasyarat dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui multikolinieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF). Nilai diatas 0.1 dan dibawah 10 tidak terjadi multikolinieritas.⁵⁹ Hasil uji multikolinieritas bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.124	.344		.362	.720		
X1	.233	.126	.266	1.848	.073	.721	1.387
X2	.411	.121	.488	3.384	.002	.721	1.387

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran output SPSS,2021

Hasil data uji multikolinieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance dan Variance Influence Faktor* (VIF) kedua variabel antara pelatihan dan kompensasi adalah sebesar 0,721 lebih besar dari 0,1 dan 1,387 lebih kecil dari 10. Hal itu dapat dilihat bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

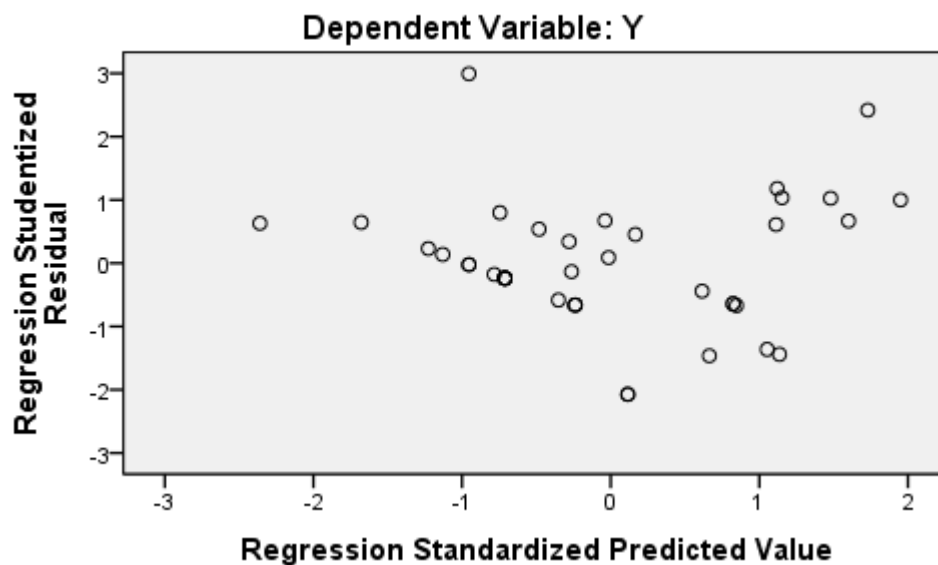
c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas

⁵⁹ Ibid 28

dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program spss versi 22 apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas melalui gambar pada grafik scatterplot.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Hasil output spss 22, 2021

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara persial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.124	.344		.362
	X1	.233	.126	.266	1.848
	X2	.411	.121	.488	3.384

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS 22 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 0,124 + 0,233 X_1 + 0.411 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,124 maka hal ini diinterpretasikan apabila variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2) adanya keterikatan yang sangat kuat. Maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,124.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,233 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel pelatihan (X1) mempengaruhi kinerja sebesar 0,233. artinya apabila setiap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,233 dengan asumsi variabel yang lain tetap
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,411, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi (X2) mempengaruhi kinerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,411 dengan asumsi variabel tetap.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika nilai $F_{hitung} < f_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika $sig < 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). jika $sig > 0,05$

maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistic 0,05 dengan $df_1 = (k-n)$ dan $df_2 = (n-k)$. dimana $k =$ jumlah variabel (bebas+terikat) dan $n =$ jumlah responden atau sampel pembentuk regresi. Jadi $df_1 = (3-1)$ dan $df_2 = (40-3) = 37$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,25 (dilihat pada lampiran F tabel probabilitas 0,05)

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.735	2	1.867	14.888	.000 ^b
	Residual	4.641	37	.125		
	Total	8.376	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil perhitungan statistik uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,888. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,25 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,888 > 3,25$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Persial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara persial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Persial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.124	.344		.362	.720
X1	.233	.126	.266	1.848	.073
X2	.411	.121	.488	3.384	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk pelatihan (X1) nilai t hitungnya sebesar 1,848, sementara itu nilai tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,026. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,073 < 0,05$, artinya individual variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk variabel kompensasi nilai t hitung sebesar 3,384 sementara itu pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,026 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$ artinya individual variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara kedua variabel atau lebih. Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini yaitu 0,668. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel bebas yaitu pelatihan dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang dikategorikan kuat, sebagaimana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien menurut sugiono.

Tabel 4.17
Hasil Uji Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.416	.354

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel pelatihan dna kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.416	.354

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446. Hal ini berarti variabel bebas yakni pelatihan dan kompensasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 44,6% terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu pelatihan sebagai X1 dan kompensasi sebagai X2, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor kementerian agama kabupaten probolinggo.

Penjabaran hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari data variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dinilai sangat baik oleh para pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebesar 1,848. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diajarkan kepada peserta diklat sudah sesuai dengan kebutuhan para peserta diklat sehingga dapat membantu para peserta dalam menyelesaikan tugasnya selama di instansi.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel pelatihan, nilai t hitung sebesar 1,848, sementara itu nilai t tabel 0,05 (5%) sebesar 2,026. Maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,073 < 0,05$ maka individual pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H1 bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil data variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dinilai sangat baik oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. Kelayakan dan keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). analisis uji-t untuk variabel kompensasi, nilai t hitung sebesar 3,384, sementara itu pada tabel t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,026 maka t

hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$ artinya individual variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H2 bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai menjelaskan bahwa jika dikelola dengan baik, maka kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Kompensasi digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi dengan meningkatkan kinerja pegawai yang diinginkan.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dimana pelatihan terdiri dari beberapa indikator yaitu instruktur, materi, peserta, metode, dan peserta. Dan kompensasi terdiri dari gaji, upah, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,888. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,25 dengan signifikan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($14,888 > 3,25$) dengan sig $0,000 < 0,05$.

Seluruh variabel memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi bersumber dari pelatihan dan kompensasi. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H3 bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dari seluruh hasil analisis hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Probolinggo. Menurut Hasibuan perusahaan harusnya meningkatkan pelatihan kepada karyawan karena pelatihan yang bagus dan berkesinambungan akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu kinerja merupakan salah satu hasil dari pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi pegawai. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa melaksanakan pelatihan untuk pegawai berguna untuk menambah ilmu pengetahuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka agar mampu meningkatkan kinerjanya dan dapat menjadikan mereka pegawai yang lebih berkembang. Dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, karena dengan adanya kompensasi yang baik akan mendorong para pegawai bekerja lebih baik lagi. Dari hasil temuan studi ini dapat membantu kantor kementrian agama kabupaten probolinggo dalam pengelolaan sumber daya, terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan kompensasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. Yang artinya semakin baik pelatihan maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja dan kualitas kerjanya, sebaliknya jika semakin rendah pelatihannya maka akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja pegawai.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. Yang artinya semakin puas dengan kompensasi yang diberikan maka semakin bagus pula kinerja yang dimiliki para pegawai, dan akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
3. Dari hasil output yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo. Artinya semakin baik pelatihan dan kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

B. SARAN

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi Kemenag untuk terus menjaga performa kinerja pegawai. Yakni salah satunya selalu ingin terus mengasah kemampuan dalam berbagai ilmu agar semakin mampu menguasai bidangnya.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti berharap agar penelitian-penelitian yang akan datang lebih bervariasi dalam menentukan variabel yang diambil, seperti tidak hanya melihat dari aspek pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai namun dari sisi lainnya juga. Seperti lingkungan kerja, cara kerja pimpinan dan tanggung jawab para pegawai. Agar banyak orang memahami dan mengetahui bahwa cara untuk meningkatkan kinerja tidak hanya dilihat dari pelatihan dan kompensasinya saja.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fuzi, Rusdi Hidayat NA. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi V, Cetakan Kedua belas. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 2*. Surabaya: PUSTAKA AKSARA.
- Desi Kristanti, Ria Lestari Pangeastuti, *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 31.
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Penerbit J-Art.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian. Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Fahima Ariani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, <http://digilib.uinsby.ac.id/26814/1/Fahima%20ArianiB74214020.pdf> diakses pada tanggal 15 Desember 2020.
- Farikha Nur Khasanah, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/39136/1/Farikha_NurKhasanah_12808144057.pdf diakses pada tanggal 15 Desember 2020.
- Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara 2011.
- Iqbal Hasan, 2002. *Pokok – Pokok Metode Penelitian*, Cet Pertama Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Iskandar Zulkarnaen, Pengaruh Religius dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan), <https://pdfslide.tips/documents/pengaruh-religiusitas-dan-etika-kerja-islam-terhadap-fullpdf-pengaruh-religiusitas.html>, diakses pada tanggal 15 Desember 2020
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, Refika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditami 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV ALFABETA.
- Mathar, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*, Makassar: Alauddin University Pers
- Nugroho, Agung Bhuno, 20005 *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Prima Utama Wardoyo Putro. 2018. *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*, *Jurnal Manajemen Indonesia*,2.
- Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita.
- Rivai Rizal, Veithzal. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, Purbayu budi, 2013 *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siregar, Sofyan. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solikhah, Siti Solikhah. 2016. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Statistik*. Jakarta:bumi Alfabeta.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono,2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taman Abdullah dan Ari Apriyono. 2013. Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (BEI), Periode. Jurnal Nomina. Vol II. NoII. Diakses pada tanggal 5 juli 2021
- Thahir, Muhammad Shahib.2010. *Al-Quran Terjemah, dan Tafsir*, Bandung: Jabal.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.



Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sulistyaningsih
NIM : D20174028
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah/ Manajemen Penyiaran Islam
Fakultas : Dakwah
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “ **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN PROBOLINGGO**”.

Bukan merupakan hasil plagiat, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 Juli 2021

Saya yang menyatakan,



Sulistyaningsih
NIM. D20174028

IAIN JEMBER

Lampiran 2

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Rumusan Masalah	Metodologi dan Prosedur Penelitian	Sumber Data
<p>Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo</p>	<p>a. Pelatihan (X1)</p> <p>b. Kompensasi (X2)</p> <p>c. Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Pelatih</p> <p>2. Materi</p> <p>3. Metode Pelatihan</p> <p>4. Peserta</p> <p>1. Kompensasi Finansial</p> <p>2. Kompensasi Nonfinansial</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian</p> <p>6. Komitmen Kerja</p>	<p>1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai?</p> <p>2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ?</p> <p>3. Apakah pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor KEMENAG Kabupaten Probolinggo?</p>	<p>1. Penentuan responden atau sampling</p> <p>2. Metode pengambilan data:</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Kuesioner/angket</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>Analisis data menggunakan teknik analisis dan statistik</p>	<p>1. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden (ASN atau PNS di kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo)</p> <p>2. Data sekunder merupakan data diperoleh dari pengumpulan dokumen-dokumen yang terdapat di kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo</p>

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

Saya mahasiswa Manajemen Dakwah UIN KH Achmad Siddiq Jember sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial dari kampus UIN KH Achmad Siddiq Jember. Saya harap Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur – jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

Karakteristik Responden Penelitian:

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan bapak/ibu dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

2. Usia Responden
 - a. 20 – 29 tahun
 - b. 30 – 39 tahun
 - c. 40 – 49 tahun
 - d. > 50 tahun

3. Pendidikan terakhir
 - a. SMA
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)

4. Masa Kerja
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 – 10 tahun
 - c. 10 – 15 tahun
 - d. 15 – 20 tahun
 - e. > 25 tahun

Keterangan Skor Penilaian:

Setuju	(SS)
Sering	(Sr)
Kadang-kadang	(Kd)
Pernah	(P)
Tidak Pernah	(TP)

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat bapak/ibu dengan jujur karena kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan checklist (√) pada salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai. Jika terjadi kesalahan checklist maka beri tanda silang (X)

No	Pernyataan	S	Sr	Kd	P	TP
1	Instruktur dalam penyampaian materi mudah dimengerti					
2	Instruktur selalu memotivasi untuk dapat mempraktekkan subjek yang telah diajarkan					
3	Menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat					
4	Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan					
5	Materi pelatihan sesuai dengan posisi pegawai					
6	Pelatihan yang bapak/ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
7	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan					
8	Lamanya program pelatihan perlu disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar sarasanya dapat dicapai					
9	Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tujuan institusi					
10	Diarahkan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan					
11	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
12	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya					
13	Upah yang diberikan instansi sesuai dengan jam kerja pegawai					
14	Upah yang diberikan instansi sesuai dengan jam lembur saya					
15	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan instansi					
16	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja selama ini					
17	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk membantu kemudahan kerja pegawai seperti kendaraan					
18	berupa THR sudah sesuai harapan					
19	Program pensiun bagi pegawai dianggap sesuai sebagai balas jasa dan penghargaan atas pengabdian pada instansi					
20	Saya mampu bekerja dengan cepat, tepat, dan teliti					
21	kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu mendekati sempurna					

22	Pencapaian target yang saya lakukan sudah maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan					
23	Saya selalu mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh instansi					
24	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan					
25	Saya selalu datang bekerja dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					
26	Saya memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan					
27	Saya bekerja dan memberikan pelayanan sesuai dengan SOP					
28	Dengan pengetahuan yang dimiliki saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
29	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan					
30	Saya menjalin hubungan yang baik dengan instansi					

Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini









Lampiran 4

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian:

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Senin, 11 Januari 2020	Pra Penelitian	
2.	Senin, 08 April 2021	Menyerahkan surat penelitian	
3.	Jum'at, 28 Mei 2021	Observasi kepegawaian kemenag	
4.	Rabu, 09 Juni 2021	Menyebarkan kuesioner	
5.	Kamis, 17 Juni 2021	Selesai penelitian	
6.	Selasa, 22 Juni 2021	Meminta tanda tangan serta pemberian surat selesai penelitian	

Probolinggo, 22 Juni 2021

Kepala Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Probolinggo




Dr. Akhmad Sruji Bahtiar, M.Pd.I

Lampiran 5

Pelatihan									
Successive Interval									
x1. 1	x1. 2	x1. 3	x1. 4	x1. 5	x1. 6	x1. 7	x1. 9	jumlah X1	Rata-Rata
1.000	1.000	2.839	2.489	1.000	1.000	3.052	3.052	15.432	2.239
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	3.052	3.052	20.659	3.110
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	3.052	4.738	22.345	3.391
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	3.052	4.738	22.345	3.391
1.000	2.829	2.839	3.946	3.213	1.000	4.738	3.052	22.616	3.131
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	3.052	3.052	20.659	3.110
1.000	1.000	2.839	3.946	3.213	1.000	4.738	3.052	20.787	3.131
1.000	1.000	4.396	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	19.203	2.867
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	3.052	3.052	20.659	3.110
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	3.946	3.213	1.000	3.052	3.052	19.102	2.850
2.829	1.000	4.396	2.489	4.985	2.695	3.052	3.052	24.498	3.445
2.829	2.829	2.839	2.489	4.985	2.695	4.738	4.738	28.140	3.747
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	4.738	3.052	22.345	3.391
2.829	2.829	2.839	2.489	3.213	2.695	3.052	3.052	22.998	2.890
1.000	1.000	4.396	3.946	4.985	2.695	4.738	4.738	27.496	4.249
2.829	2.829	4.396	3.946	3.213	2.695	3.052	3.052	26.011	3.392
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	1.000	1.000	13.541	1.924
1.000	1.000	1.000	1.000	3.213	1.000	3.052	3.052	14.317	2.053
2.829	2.829	4.396	3.946	4.985	2.695	4.738	4.738	31.154	4.249
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	4.738	4.738	21.017	3.169
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608

1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	2.695	3.052	4.738	21.026	3.171
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	4.738	19.331	2.888
2.829	2.829	4.396	3.946	4.985	2.695	3.052	3.052	27.783	3.688
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	4.396	2.489	3.213	2.695	3.052	3.052	20.898	3.150
1.000	1.000	2.839	1.000	3.213	1.000	3.052	3.052	16.156	2.359
1.000	1.000	2.839	1.000	1.550	1.000	3.052	3.052	14.493	2.082
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	2.695	3.052	3.052	19.340	2.890
1.000	1.000	4.396	3.946	3.213	1.000	4.738	3.052	22.345	3.391
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608
1.000	1.000	2.839	2.489	3.213	1.000	3.052	3.052	17.645	2.608

Kompensasi

Successive Interval

X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	jumlah X2	Rata-Rata
2.610	2.596	2.656	4.228	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	27.213	3.024
2.610	2.596	1.000	2.641	2.978	4.536	3.338	3.224	4.276	27.199	3.022
2.610	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	22.375	2.486
2.610	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	22.375	2.486
2.610	1.000	1.000	2.641	2.978	4.536	3.338	3.224	2.721	24.048	2.672
2.610	2.596	2.656	4.228	2.978	2.863	3.338	3.224	4.276	28.768	3.196
2.610	2.596	2.656	4.228	2.978	2.863	5.093	3.224	4.276	30.523	3.391
2.610	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	22.375	2.486
2.610	2.596	2.656	4.228	4.818	4.536	3.338	3.224	2.721	30.726	3.414
1.000	1.000	1.000	1.000	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	19.124	2.125
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	1.000	19.044	2.116
2.610	2.596	1.000	4.228	2.978	2.863	5.093	3.224	4.276	28.867	3.207
2.610	2.596	1.000	2.641	4.818	4.536	3.338	4.811	4.276	30.625	3.403
2.610	2.596	2.656	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	4.276	27.182	3.020
2.610	2.596	1.000	2.641	2.978	2.863	1.000	1.000	1.000	17.688	1.965
2.610	2.596	2.656	2.641	2.978	4.536	3.338	4.811	4.276	30.441	3.382
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	1.777	3.224	2.721	19.205	2.134
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307
2.610	1.000	1.000	2.641	2.978	4.536	5.093	4.811	4.276	28.944	3.216
1.000	1.000	1.000	1.000	2.978	2.863	3.338	1.777	2.721	17.677	1.964
2.610	2.596	2.656	4.228	4.818	4.536	5.093	4.811	4.276	35.622	3.958
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307

1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307
2.610	2.596	2.656	2.641	2.978	2.863	3.338	4.811	2.721	27.213	3.024
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	4.276	22.320	2.480
2.610	2.596	2.656	2.641	2.978	2.863	1.777	3.224	2.721	24.066	2.674
2.610	2.596	2.656	2.641	2.978	2.863	3.338	4.811	2.721	27.213	3.024
2.610	2.596	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	23.971	2.663
2.610	2.596	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	23.971	2.663
2.610	2.596	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	23.971	2.663
2.610	2.596	2.656	4.228	4.818	2.863	3.338	4.811	2.721	30.640	3.404
1.000	1.000	1.000	2.641	1.000	1.000	3.338	1.777	2.721	15.478	1.720
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.777	1.777	2.721	12.275	1.364
1.000	2.596	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	22.361	2.485
2.610	2.596	2.656	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	4.276	27.182	3.020
1.000	1.000	1.000	2.641	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	20.766	2.307
1.000	1.000	1.000	1.000	2.978	2.863	3.338	3.224	2.721	19.124	2.125

Kinerja Pegawai

Successive Interval											
Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y.8	Y.9	Y. 10	Y. 11	jumlah Y	Rata-Rata
3.245	1.000	1.000	2.750	4.710	4.396	1.000	1.000	1.000	1.000	21.100	2.110
3.245	1.000	1.000	2.750	2.938	2.791	2.641	1.000	1.000	1.000	19.365	1.937
3.245	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.245	1.225
3.245	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.245	1.225
3.245	2.882	1.000	1.000	2.938	4.396	2.641	1.000	1.000	1.000	21.102	2.110
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	2.641	2.695	1.000	1.000	19.310	1.931

3.245	2.882	3.040	1.000	2.938	4.396	2.641	2.695	1.000	2.656	26.493	2.649
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	4.396	1.000	1.000	2.750	1.000	19.329	1.933
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	2.641	1.000	1.000	1.000	17.616	1.762
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
5.225	1.000	1.000	1.000	2.938	4.396	2.641	2.695	1.000	2.656	24.550	2.455
3.245	1.000	1.000	2.750	4.710	4.396	1.000	2.695	2.750	2.656	26.201	2.620
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	2.695	1.000	2.656	19.325	1.933
3.245	1.000	1.000	2.750	4.710	2.791	2.641	2.695	2.750	2.656	26.237	2.624
3.245	2.882	3.040	2.750	2.938	4.396	2.641	2.695	1.000	2.656	28.243	2.824
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
5.225	2.882	3.040	2.750	4.710	4.396	1.000	2.695	2.750	2.656	32.103	3.210
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	2.641	1.000	2.750	1.000	19.365	1.937
5.225	2.882	1.000	2.750	2.938	2.791	2.641	1.000	2.750	2.656	26.633	2.663
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	4.710	4.396	2.641	2.695	2.750	2.656	26.092	2.609

3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
1.000	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	13.730	1.373
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	2.750	1.000	17.725	1.772
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	2.695	1.000	2.656	19.325	1.933
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597
3.245	1.000	1.000	1.000	2.938	2.791	1.000	1.000	1.000	1.000	15.975	1.597

IAIN JEMBER

Lampiran 6

1. Uji Validitas Pelatihan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.9	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.804	.277	.160	.521	.728	.151	.151	.678
	Sig. (2-tailed)		.000	.084	.324	.001	.000	.353	.353	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.804	1	.142	.278	.380	.566	.310	.151	.648
	Sig. (2-tailed)	.000		.383	.082	.016	.000	.052	.353	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.277	.142	1	.687	.324	.306	.188	.188	.654
	Sig. (2-tailed)	.084	.383		.000	.041	.055	.244	.244	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.160	.278	.687	1	.293	.122	.391	.199	.667
	Sig. (2-tailed)	.324	.082	.000		.066	.453	.013	.218	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.521	.380	.324	.293	1	.522	.302	.302	.705
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.041	.066		.001	.058	.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.728	.566	.306	.122	.522	1	.164	.295	.677
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.055	.453	.001		.313	.065	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.151	.310	.188	.391	.302	.164	1	.486	.584
	Sig. (2-tailed)	.353	.052	.244	.013	.058	.313		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.151	.151	.188	.199	.302	.295	.486	1	.536
	Sig. (2-tailed)	.353	.353	.244	.218	.058	.065	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.678	.648	.654	.667	.705	.677	.584	.536	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Kompensasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Jumlah
X2.1 Pearson Correlation	1	.714**	.535**	.511**	.372*	.446**	.156	.329*	.351*	.718**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.018	.004	.337	.038	.026	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2 Pearson Correlation	.714**	1	.655**	.530**	.391*	.273	.048	.254	.334*	.680**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.013	.088	.770	.113	.035	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3 Pearson Correlation	.535**	.655**	1	.536**	.341*	.179	.135	.407**	.344*	.673**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.031	.270	.405	.009	.030	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4 Pearson Correlation	.511**	.530**	.536**	1	.483**	.276	.375*	.315*	.306	.708**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.002	.084	.017	.048	.055	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5 Pearson Correlation	.372*	.391*	.341*	.483**	1	.676**	.255	.541**	.193	.674**
Sig. (2-tailed)	.018	.013	.031	.002		.000	.113	.000	.234	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6 Pearson Correlation	.446**	.273	.179	.276	.676**	1	.326*	.533**	.404**	.661**

	Sig. (2-tailed)	.004	.088	.270	.084	.000		.040	.000	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.156	.048	.135	.375*	.255	.326*	1	.571**	.567**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.337	.770	.405	.017	.113	.040		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.329*	.254	.407**	.315*	.541**	.533**	.571**	1	.449**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.038	.113	.009	.048	.000	.000	.000		.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.351*	.334*	.344*	.306	.193	.404**	.567**	.449**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.026	.035	.030	.055	.234	.010	.000	.004		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.718**	.680**	.673**	.708**	.674**	.661**	.584**	.734**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Jumlah
Y.2	Pearson Correlation	1	.424**	.258	.320*	.165	.267	.231	.277	.320*	.419**	.537**
	Sig. (2-tailed)		.006	.107	.044	.308	.096	.152	.083	.044	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.424**	1	.753**	.378*	.115	.478**	.383*	.306	.189	.412**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.016	.481	.002	.015	.055	.243	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.258	.753**	1	.332*	.179	.475**	.208	.493**	.095	.435**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000		.036	.270	.002	.198	.001	.560	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.320*	.378*	.332*	1	.516**	.329*	.187	.289	.375*	.491**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.044	.016	.036		.001	.038	.248	.071	.017	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.165	.115	.179	.516**	1	.673**	.133	.456**	.516**	.411**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.308	.481	.270	.001		.000	.414	.003	.001	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.267	.478**	.475**	.329*	.673**	1	.294	.496**	.329*	.430**	.750**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.096	.002	.002	.038	.000		.065	.001	.038	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.231	.383*	.208	.187	.133	.294	1	.339*	.187	.361*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.152	.015	.198	.248	.414	.065		.032	.248	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	.277	.306	.493**	.289	.456**	.496**	.339*	1	.289	.756**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.083	.055	.001	.071	.003	.001	.032		.071	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	.320*	.189	.095	.375*	.516**	.329*	.187	.289	1	.355*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.044	.243	.560	.017	.001	.038	.248	.071		.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	.419**	.412**	.435**	.491**	.411**	.430**	.361*	.756**	.355*	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.007	.008	.005	.001	.008	.006	.022	.000	.025		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.537**	.643**	.608**	.644**	.669**	.750**	.532**	.738**	.572**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

1. Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.40	4.605	.582	.759
X1.2	29.40	4.656	.545	.763
X1.3	29.22	4.281	.497	.768
X1.4	29.28	4.102	.486	.773
X1.5	29.50	4.205	.571	.754
X1.6	29.30	4.421	.556	.758
X1.7	29.37	4.599	.438	.776
X1.9	29.37	4.702	.381	.784

2. Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.30	7.395	.623	.829
X2.2	33.40	7.477	.574	.834
X2.3	33.60	7.631	.576	.834
X2.4	33.83	7.328	.604	.830
X2.5	33.85	7.874	.594	.834
X2.6	33.78	7.666	.562	.835
X2.7	33.93	7.712	.451	.847
X2.8	33.85	7.003	.622	.829
X2.9	33.68	7.456	.547	.837

3. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.2	37.73	6.153	.443	.838
Y.3	37.65	5.926	.558	.830
Y.4	37.70	6.164	.538	.833
Y.5	37.57	5.738	.539	.830
Y.6	37.70	5.651	.567	.827
Y.7	37.60	5.221	.646	.819
Y.8	37.45	5.844	.384	.847
Y.9	37.53	5.435	.646	.819
Y.10	37.57	5.892	.454	.838
Y.11	37.48	5.230	.708	.812



Lampiran 8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34496645
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.083
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 9

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

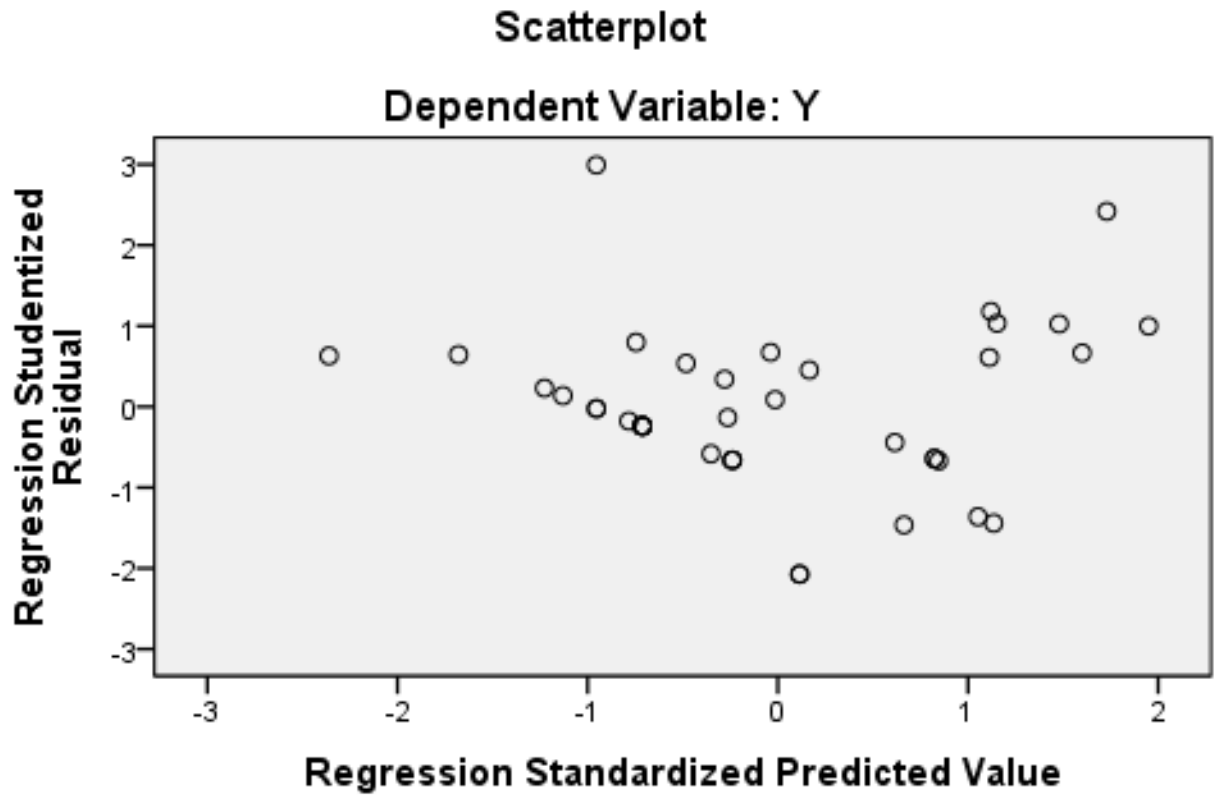
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.124	.344		.362	.720		
	X1	.233	.126	.266	1.848	.073	.721	1.387
	X2	.411	.121	.488	3.384	.002	.721	1.387

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 10

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10

Uji Regresi Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.124	.344	.488	.362
	X1	.233	.126	.266	1.848
	X2	.411	.121	.488	3.384

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.735	2	1.867	14.888	.000 ^b
	Residual	4.641	37	.125		
	Total	8.376	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 12

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.124	.344		.362	.720
	X1	.233	.126	.266	1.848	.073
	X2	.411	.121	.488	3.384	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13

Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.416	.354

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 12

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.416	.354

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 15

Nilai r Product Moment

TABEL NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 13

Distribusi Nilai t_{tabel}

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625

53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.



Lampiran 14

Titik Persentase Distribusi F
 Probabilita = 0.05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Lampiran 15



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos: 68136
Website: fdakwah.iain-jember.ac.id – e-mail: fdiainjember@gmail.com

Nomor : B.0859/In.20/6.d/PP.00.9/ 04 /2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

12 April 2021

Yth.

Kepala Kemenag Kabupaten Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Sulistyaningsih
NIM : D20174028
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

At: Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah



Lampiran 16 Surat Penelitian Skripsi



**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PROBOLINGGO**

Jalan KH. Hasan Genggong Nomor 235 Probolinggo

Telepon (0335) 421232, Faximile (0335) 421232

Web: [Http://kemenagprobolinggo.wordpress.com](http://kemenagprobolinggo.wordpress.com) ; E-mail: kabprobolinggo@kemenag.go.id

Nomor : B-3082/Kk.13.8.1/Hm.01/06/2021

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Hal : **Surat Selesai Penelitian**

Yth. Dekan Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Dakwah

Di Jember

Menindak lanjuti Surat Saudara Dekan Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Dakwah Nomor : B.0859/in.20/6.d/PP.00.9/04/2021 Tanggal 08 April 2021 Perihal Permohonan Izin Tempat Penelitian Skripsi. Maka kami sampaikan dengan hormat, bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo menyatakan bahwa mahasiswa IAIN Jember Fakultas Dakwah atas nama SULISTIYANINGSIH telah menyelesaikan penelitian atau riset sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Probolinggo**”.

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Probolinggo, 22 Juni 2021

Kepala Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Probolinggo



Dr. Achmad Sruji Bahtiar, M.Pd.I

BIODATA PENULIS



Nama : Sulistiyarningsih
NIM : D20174028
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 10 Oktober 1998
Jurusan : Manajemen Penyiaran Islam
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Alamat : Dusun Krajan 01 Kasiyan Timur Puger Jember

Riwayat Pendidikan

1. TK Alhidayah Arjasa (2002-2004)
2. SDN Grenden 01 (2004-2010)
3. MTs"Unggulan" Nuris Jember (2010-2013)
4. MA Darus Sholah Jember (2013-2016)

IAIN JEMBER