

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJERIAL**

**Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017**

**ISSN : 2087-7331**

Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Pantai Melayu Batam.

**E. Kurniawan C. Saputra | Chablullah Wibisono**

Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

**Nina Anggraeni | Ngaliman**

Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara.

**Vita Anggraeni | Jemmy Rumengan**

Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata.

**Anggi Rumaepa | Bambang Satriawan**

Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepulauan Riau.

**Kristie Sugama Manurung | Diana Titik Windayati**

Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota.

**Ranisa Eka Lestari Putri | Sri Yanti**

Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

**Indrayani**

Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam.

**Mia Audina Meilinda | Sri Langgeng Ratnasari**

Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkulu Batam.

**Silvia Revana Auzar**

Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam.

**Nurhayati | Andi M. Lutfi**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Batam**

# JURNAL ILMIAH

## “ZONA MANAJERIAL”

### ISSN 2087-7331

**Frekuensi Terbitan :**

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2012 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

**Diterbitkan oleh :**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
(LPPM) Universitas Batam.

**Alamat Redaksi :**

**UNIVERSITAS BATAM**  
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464  
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054  
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>  
<http://lppm.univbatam.ac.id>  
Email : [univbatam1@gmail.com](mailto:univbatam1@gmail.com)

**Pelindung :**

**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

**Penanggung jawab:**

Dekan Fakultas Ekonomi

**Pemimpin Redaksi :**

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

**Redaksi ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

**Redaksi pelaksana :**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.  
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.  
Sri Yanti, S.E., M.Si.

**Sekretaris :**

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajerial Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajerial terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

**Redaksi**

**JURNAL ILMIAH ZONA MANAJERIAL**  
**VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.**  
**ISSN : 2087-7331**

<b>DAFTAR ISI</b>		<b>Halaman</b>
1	Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. <i>E. Kurniawan C. Saputra</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	1-16
2	Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. <i>Nina Anggraeni</i> <i>Ngaliman</i>	17-26
3	Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara Batam. <i>Vita Anggraeni</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	27-36
4	Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata. <i>Anggi Rumapea</i> <i>Bambang Satriawan</i>	37-48
5	Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepri. <i>Kristie Sugama Manurung</i> <i>Diana Tiitik Windayati</i>	49-65
6	Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. <i>Ranisa Eka Lestari Putri</i> <i>Sri Yanti</i>	66-78
7	Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam. <i>Indrayani</i>	79-89
8	Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam. <i>Mia Audina Meilinda</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	90-99
9	Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkong Batam. <i>Silvia Revana Auzar</i>	100-112
10	Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam. <i>Nurhayati</i> <i>Andi M. Lutfi</i>	113-126

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

**Indrayani**

Department of Management, Faculty of Economics  
Universitas Batam, Indonesia  
Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055  
indrayani@univbatam.ac.id

### ***Abstract***

*This study aimed to analyzed the determination of training, competention, and compensation on employee job performance. This study uses three independent variables, training, competention and compensation with one dependent variable namely performance. The use of variables in this study is expected to determine how the process is going on and what are the factors driving the creation of a good performance in the office of . Samples were 52 people. Samples were taken by sampling techniques. Data analysis method used is quantitative analysis, the validity, reliability test, classic assumption test, multicoloniarity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t-test, f-test the coefficient of determination  $R^2$ .*

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

---

### **PENDAHULUAN**

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan

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

### **Tujuan Penelitian**

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

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

### **KAJIAN TEORI DAN METODE**

#### **Kinerja**

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

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

#### **Pelatihan**

Chan dalam Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan- ada kesenjangan antara

kemampuan yang dibuthkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

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

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

### **Kompetensi**

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

Tyson dalam Priansa (2014:253) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan. Kompetensi dapat bersifat spesifik-seperti yang kita sarankan di sini untuk menggambarkan spesifikasi orang atau bersifat generic, yaitu jenis pekerjaan tertentu (misalnya manajerial yang bekerja pada level yang berbeda), bagi suatu organisasi.

### **Kompensasi**

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

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

kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

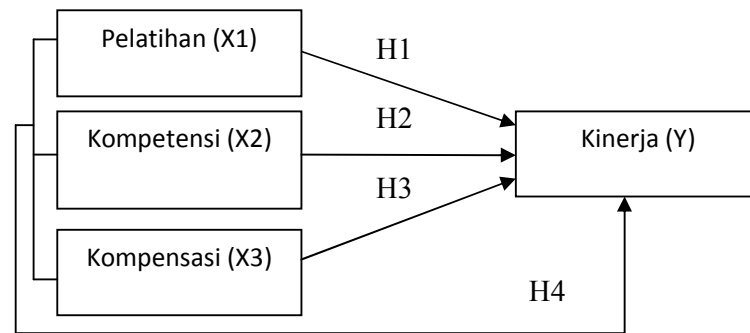
Selanjutnya Saydam dalam Fauzi (2014:173) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

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

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

### **Rancangan Penelitian**

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



**Gambar 1. Model Penelitian**

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

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

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah

diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

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

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

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



## Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas**

Butir	r Hitung	Sig.	Hasil
X1.1	0.515	0.000	Valid
X1.2	0.437	0.000	Valid
X1.3	0.534	0.000	Valid
X1.4	0.491	0.000	Valid
X1.5	0.671	0.000	Valid
X1.6	0.613	0.000	Valid
X1.7	0.621	0.000	Valid
X1.8	0.621	0.000	Valid
X1.9	0.707	0.000	Valid
X2.1	0.720	0.000	Valid
X2.2	0.644	0.000	Valid
X2.3	0.607	0.000	Valid
X2.4	0.580	0.000	Valid
X2.5	0.677	0.000	Valid
X2.6	0.703	0.000	Valid
X2.7	0.620	0.000	Valid
X2.8	0.498	0.000	Valid
X2.9	0.710	0.000	Valid
X2.10	0.453	0.000	Valid
X3.1	0,656	0.000	Valid
X3.2	0,516	0.000	Valid
X3.3	0,694	0.000	Valid
X3.4	0,536	0.000	Valid
X3.5	0,322	0.000	Valid
X3.6	0,484	0.000	Valid
X3.7	0,657	0.000	Valid
X3.8	0,515	0.000	Valid
X3.9	0,558	0.000	Valid
X3.10	0,602	0.000	Valid
Y.1	0,629	0.000	Valid
Y.2	0,548	0.000	Valid
Y.3	0,762	0.000	Valid
Y.4	0,667	0.000	Valid
Y.5	0,468	0.000	Valid
Y.6	0,712	0.000	Valid
Y.7	0,725	0.000	Valid
Y.8	0,662	0.000	Valid
Y.9	0,631	0.000	Valid
Y.10	0,721	0.000	Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig < 0,05, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua

variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

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

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

### Uji Multikolinearitas

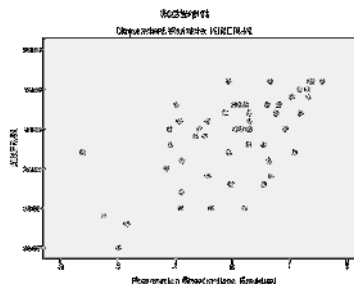
**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

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

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Pelatihan sebesar 1.812, untuk Kompetensi sebesar 2.559 dan Kompensasi sebesar 2.046. Hasil

ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

### Uji Heterokedastisitas

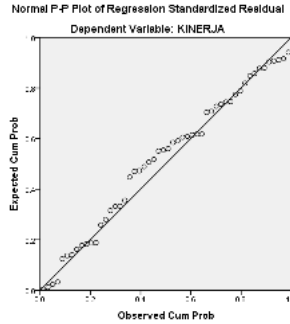


**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokeastisitas dikarenakan titik-

titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

**Uji Normalitas**



**Gambar 3 Uji Normalitas**

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: KINERJA

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

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

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

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

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

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

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 5. diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.497 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.141 > 0.05, yang berarti bahwa pelatihan berdeterminasi tidak signifikan terhadap kinerja kantor pemuda dan olahraga, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Jadi kesimpulannya pelatihan berdeterminasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis  $H_1$  “pelatihan berdeterminasi signifikan terhadap kinerja” ditolak”.
2. Hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.029 dengan taraf signifikansi 0.004. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.004 < 0.05, yang berarti kompetensi berdeterminasi signifikan

terhadap kinerja kantor pemuda dan olahraga kota Batam, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi kesimpulannya kompetensi berdeterminasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis  $H_2$  “kompetensi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja” ”diterima”.

3. Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.229 dengan taraf signifikansi 0.031. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.031 < 0.05, yang berarti bahwa kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja kantor pemuda dan olahraga kota Batam, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_1$  diterima  $H_0$ . Jadi kesimpulannya kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis  $H_3$  “kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja” ”diterima”.

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

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

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

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 26.484 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi  $F < 0.05$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian

simultan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja.

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

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

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

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

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berdeterminasi tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel

Pelatihan(X1) sebesar nilai t hitung sebesar 1.497 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,141 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

2. Kompetensi berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja di Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Kompetensi (X2) sebesar 3.029 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas

signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

3. Kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor pemuda dan olahraga kota Batam hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2.229 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,031 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Pelatihan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja dapat dibuktikan dari hasil pengujian  $F$  statistik menunjukkan nilai sebesar 26.484 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi  $F$  tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

#### **REKOMENDASI**

1. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai selama diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kompetensi pegawai yang ada di Kantor Pemuda dan Olahraga kota Batam sudah cukup baik sebaiknya dipertahankan agar kinerja pegawai tetap stabil dan bisa tetap mencapai visi dan misi Kantor Pemuda dan Olahraga.
3. Kompensasi yang diterima pegawai kantor pemuda dan olahraga kota Batam mempunyai determinasi yang positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan Karena hasil yang dicapai belum maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen.

#### **REFERENSI**

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

- Nugroho, Febrian Ardi. (2014). *Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun*. EJournal Vol 14.
- Sahanggamu, Patricia M dan Silvy L Mandey. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado*. EJournal Administrasi Negara.
- Sudarwati, Suparno. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma Vol 12.
- Sujarweni, V Wiratna. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis dan ekonomi*. Raja Grafindo Persada : Depok.
- Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma.
- Surianti. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu)*. Jurnal Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Wiralodra Indramayu.
- Tampi, Gina Sheelsia. (2013). *Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal EMBA.
- Yulianti, Eli. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggaraong Kutai Kartanegara*. EJournal Administrasi Bisnis.
- Zahra, Elfira. (2011). *Pengaruh Integritas, Kompetensi Dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan Di Sbu Perkapalan PT. Pusri Palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis.