

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

Farida

Farida004@gmail.com

**Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Surabaya**

ABSTRAK

Penelitian ini membahas, pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan dan menguji: (1) pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pekerjaan karyawan; (2) pengaruh parsial dari kompensasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja pekerjaan karyawan; (3) yang merupakan variabel kompensasi, kompetensi, dan pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur. Responden yang dianalisis adalah 100 karyawan di Dinas Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur. Alat yang digunakan untuk menganalisis adalah regresi linier berganda yang diperoleh melalui perangkat lunak SPSS versi 17. Untuk meringkas, hasilnya menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan di Departemen Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur. (2) Kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur. (3) Kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pekerjaan karyawan di Dinas Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur. (3) Pelatihan memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap prestasi kerja karyawan di Departemen Perikanan dan Angkatan Laut di Provinsi Jawa Timur.

Kata kunci: kompensasi, kompetensi, pelatihan, prestasi kerja karyawan

ABSTRACT

This research discusses, the influence of compensation, competence, and training toward job performace of employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province. This research purposed are to aim and examining: (1) the simultaneous influence of compensation, competence, and training toward job performace of employee's; (2) the

partially influence of compensation, competence, and training toward job performace of employee's; (3) which are variables of compensation, competence, and training has dominant influence toward job performace of employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province. The respondent being analyzed are 100 employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province. The tool used for analyzing is the multiple linier regression obtained through the software SPSS version 17. To Sum up, the result show that: (1) Compensation, competence, and training simultaneous has significant influence toward job performace of employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province. (2) Compensation, competence, and training partialy has significant influence toward job performace of employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province. (3) Competence has dominant influence toward job performace of employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province. (3) Training has lowerst influence toward job performace of employee's at Fishery and Naval Department in East Jawa Province.

Keyword: *compensation, competence, training, job performance of employee's*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu aspek sumber daya yang terpenting di dalam organisasi atau institusi. Saat ini menjadi sebuah tuntutan mutlak dari sektor industri maupun pemerintahan yang mengupayakan peningkatan keberhasilan usaha atau pelayanannya. Berbagai keluhan yang terjadi di institusi pemerintahan yakni tentang lemahnya birokrasi pemerintahan kita, bahkan banyak perkara dianggap menjadi lebih sulit manakala berhadapan dengan personil pemerintahan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Lembaga Psikologi Terapan Universitas Indonesia (LPTUI) mengemukakan dalam kajiannya bahwa untuk mencapai tujuan nasional Republik Indonesia, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang terampil menjalankan perannya sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945. Dalam hal ini diperlukan sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara profesional dan bertanggung jawab. Serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kebutuhan itu tentu saja menuntut dilakukannya penyempurnaan pada upaya-upaya pengelolaan Pegawai Negeri Sipil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam Undang-Undang tersebut ada semacam desakan yang cukup besar untuk mengembangkan Pegawai Negeri Sipil agar dapat menjadi pegawai-pegawai yang profesional, pegawai yang berorientasi pada prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya (Mangkunegara, 2011:67). Prestasi kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai selama periode tertentu dan pada bidang pelayanan / pekerjaan tertentu. Seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang

baik akan memberikan kontribusi yang baik pula sebagai penunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat memiliki prestasi kerja yang baik, maka seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya harus memiliki kompetensi yang baik, pengetahuan dan ketrampilan yang baik, serta faktor-faktor motivasi yang lainnya.

Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur merupakan dinas yang bertanggung jawab atas pembangunan dan perkembangan perikanan dan kelautan di Provinsi Jawa Timur yang memiliki visi dan misi besar yakni ingin menghasilkan produk perikanan dan kelautan yang aman dan lestari tahun 2015 dan ingin mewujudkan masyarakat perikanan dan kelautan yang sejahtera melalui sumber daya perikanan dan kelautan yang berkelanjutan. Peneliti melihat bahwa tugas dan tanggung jawab Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur, amatlah berat sekaligus mulia karena berorientasi pada pembangunan masyarakat langsung dan berkontribusi besar terhadap negara. Peneliti berpendapat untuk mengimbangi hal tersebut maka dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Sehingga peneliti memandang perlu bahwa untuk mewujudkannya, Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan secara sungguh-sungguh terhadap faktor-faktor kompensasi, kompetensi, dan pelatihan.

Prestasi kerja pegawai yang optimal juga sangat dibutuhkan oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur dalam menjawab tantangan global, menjalankan semangat otonomi daerah dan menjalankan amanat Undang-Undang. Berdasarkan pengamatan di lapangan, prestasi kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur masih kurang optimal, hal ini disebabkan oleh sikap perilaku pegawai yang cenderung bekerja seenaknya atau melakukan penyimpangan selama waktu bekerja seperti makan, membaca Koran, menonton TV, mengobrol, dan lain-lain. Dengan demikian prestasi kerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada di dalam organisasi tersebut terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat menjadi pendorong atau mempengaruhi pegawai bekerja giat dan berprestasi diantaranya adalah pemberian kompensasi. Selama ini kompensasi berupa insentif yang diterima oleh Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Jawa Timur masih kurang, hal ini diakibatkan adanya jam lembur yang tidak merata pada setiap bagian. Jika kompensasi pegawai meningkat dapat dipastikan prestasi kerjanya juga akan meningkat, sesuai dengan hasil penelitian Yuniarto (2012) serta Widyatmini dan Hakim (2008).

Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur banyak dihadapkan pada permasalahan dalam upaya mewujudkan manajemen Aparatur Sumber Daya Manusia, disamping itu juga masalah-masalah prinsip yang belum dilaksanakan dalam manajemen kepegawaian secara optimal, antara lain penempatan pegawai dalam jabatannya yang belum didasarkan pada ketrampilan dan pengetahuan. Hal ini berakibat para pegawai dalam bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya, terbukti dari lamanya waktu untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan, masih adanya kesalahan pada hasil kerja, kurang tanggap dalam pengambilan tindakan bila timbul masalah, dan kurangnya kerja sama antar pegawai. Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur juga sering dihadapkan pada permasalahan yang berhubungan dengan sistem pelatihan yang mengikutkan pegawainya untuk melaksanakan pelatihan yang diadakan baik oleh Instansi Pemerintah maupun swasta tidak sesuai dengan pekerjaan ataupun jabatan saat ini. Sehingga pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai tersebut menjadi tidak efektif dan tidak dapat mendukung pekerjaan atau jabatan yang diemban saat ini.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti melihat betapa pentingnya peranan kompensasi, kompetensi, dan pelatihan yang diterima pegawai terhadap prestasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini berupaya untuk menguji dan menganalisis secara simultan maupun parsial seberapa jauh pengaruh kompensasi, kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur. Dipilihnya Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur sebagai obyek penelitian ini karena merupakan salah satu instansi daerah yang pengelolaan sumber daya manusianya membutuhkan para pegawai yang *qualified*, sehingga diperlukan suatu pengelolaan komprehensif guna mengimbangi tuntutan pekerjaan dan hasil kerja yang optimal sesuai dengan visi dan misi instansi.

Kerangka Teoritis

Organisasi

Gomes (2002:23) mendefinisikan organisasi tidak lebih daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa-jasa yang dapat dipasarkan. Unsur-unsur utama yang sering dijadikan pedoman untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya adalah: (a) *goals* (tujuan-tujuan); (b) *technology* (teknologi); dan (c) *structure* (struktur). Ketiga unsur organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen lingkungan organisasi, seperti: kebutuhan-kebutuhan masyarakat, sumber daya yang tersedia, pengetahuan, nilai-nilai sosial dan politik yang ada dan lain-lain (Gomes, 2002:25).

Perilaku organisasi didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi. Luthans (2005:20). Kata perilaku organisasi terdiri dari dua kata yaitu perilaku dan organisasi, yang mana masing-masing memiliki pengertian sendiri. Nimran (2009:2) menyatakan perilaku berkenaan dengan tindakan-tindakan manusia yang dapat diamati atau diukur, dan organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua atau lebih orang yang berfungsi atas dasar relatif kontinyu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan-tujuan bersama.

Sumber daya Manusia

Sutrisno (2009:17) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, karsa, dan rasa). Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi segala tantangan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat kompensasi adalah aspek paling sensitif dalam hubungan kerja. Sutrisno (2009:197) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Handoko (2000:205), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Prestasi Kerja

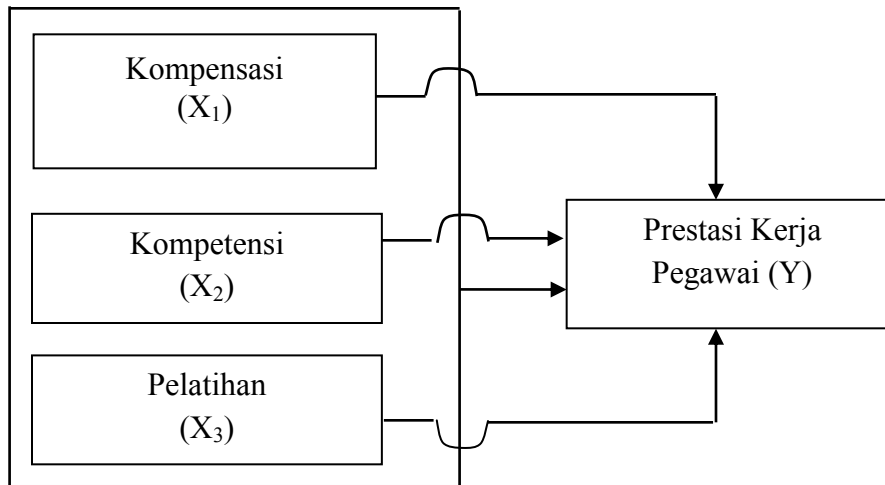
Prestasi kerja berasal dari kata *job performance*, dimana menurut Mangkunegara (2011:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya.

Menurut Byars dan Rue (Sutrisno, 2009:150), prestasi kerja didefinisikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pola pekerjaan. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur.

Kerangka proses berpikir yang diajukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3.1 berikut ini



Sumber: Diolah Peneliti (2013)

GAMBAR 3.2

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini disebut penelitian konklusif karena bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, informasi yang diperlukan didefinisikan secara jelas, proses penelitian formal dan terstruktur, menggunakan sampel yang relatif besar dan representatif, sedangkan analisa data menggunakan teknik kualitatif. Penelitian ini disebut juga penelitian survey, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel (Nazir, 2003:52).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Kompensasi (X₁)

Indikator dari variabel kompensasi dalam penelitian ini meliputi: gaji (X_{1.1}), insentif (X_{1.2}), tunjangan (X_{1.3}), dan fasilitas (X_{1.4}).

Tanggapan responden atas item-item pernyataan atau pertanyaan pada variabel kompensasi ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1

MEAN VARIABEL KOMPENSASI

| Indikator | Mean Indikator | Mean Variabel |
|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Gaji ($X_{1.1}$) | 2,5200 | 2,9550 |
| Insentif ($X_{1.2}$) | 2,9700 | |
| Tunjangan ($X_{1.3}$) | 3,2000 | |
| Fasilitas ($X_{1.4}$) | 3,1300 | |

2. Kompetensi (X_2)

Indikator dari variabel kompetensi dalam penelitian ini meliputi: kemampuan tugas ($X_{2.1}$), kemampuan manajemen tugas ($X_{2.2}$), kemampuan manajemen tindakan ($X_{2.3}$), kemampuan memelihara lingkungan kerja ($X_{2.4}$), dan kemampuan adaptasi ($X_{2.5}$).

Tanggapan responden atas item-item pernyataan atau pertanyaan pada variabel kompetensi ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2

MEAN VARIABEL KOMPETENSI

| Indikator | Mean Indikator | Mean Variabel |
|---|-----------------------|----------------------|
| Kemampuan tugas ($X_{2.1}$) | 3,3900 | 3,2080 |
| Kemampuan manajemen tugas ($X_{2.2}$) | 3,0700 | |
| Kemampuan manajemen tindakan ($X_{2.3}$) | 2,9500 | |
| Kemampuan memelihara lingkungan kerja ($X_{2.4}$) | 3,2600 | |
| Kemampuan adaptasi ($X_{2.5}$) | 3,3700 | |

3. Pelatihan (X_3)

Indikator dari variabel pelatihan dalam penelitian ini meliputi: penugasan sementara ($X_{3.1}$), rotasi jabatan ($X_{3.2}$), magang ($X_{3.3}$), dan petunjuk langsung ($X_{3.4}$).

Tanggapan responden atas item-item pernyataan atau pertanyaan pada variabel pelatihan ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3

MEAN VARIABEL PELATIHAN

| Indikator | Mean Indikator | Mean Variabel |
|-----------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Penugasan sementara ($X_{3,1}$) | 2,9100 | 2,9100 |
| Rotasi jabatan ($X_{3,2}$) | 2,7400 | |
| Magang ($X_{3,3}$) | 2,6300 | |
| Petunjuk langsung ($X_{3,4}$) | 3,3600 | |

4. Prestasi kerja Pegawai (Y)

Indikator dari variabel prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini meliputi: hasil kerja (Y_1), pengetahuan (Y_2), inisiatif (Y_3), kecekatan mental (Y_4), sikap (Y_5), dan kedisiplinan (Y_6).

Tabel 4

MEAN VARIABEL PRESTASI KERJA PEGAWAI

| Indikator | Mean Indikator | Mean Variabel |
|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Hasil kerja (Y_1) | 3,1600 | 3,1430 |
| Pengetahuan (Y_2) | 3,2300 | |
| Inisiatif (Y_3) | 2,9800 | |
| Kecekatan mental (Y_4) | 3,2600 | |
| Sikap (Y_5) | 3,4500 | |
| Kedisiplinan (Y_6) | 2,7800 | |

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**Hasil Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Apabila validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5
HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel | Item | Korelasi | Sig. | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|-----------------|-------------|-------------------|
| Kompensasi (X ₁) | X _{1.1} | 0,846 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,841 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,845 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,743 | 0,000 | Valid |
| Kompetensi (X ₂) | X _{2.1} | 0,801 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,824 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,738 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,842 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,851 | 0,000 | Valid |
| Pelatihan (X ₃) | X _{3.1} | 0,864 | 0,000 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,917 | 0,000 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,840 | 0,000 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,839 | 0,000 | Valid |
| Prestasi kerja Pegawai (Y) | Y ₁ | 0,870 | 0,000 | Valid |
| | Y ₂ | 0,896 | 0,000 | Valid |
| | Y ₃ | 0,926 | 0,000 | Valid |
| | Y ₄ | 0,919 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|--|----------------|-------|-------|-------|
| | Y ₅ | 0,835 | 0,000 | Valid |
| | Y ₆ | 0,867 | 0,000 | Valid |

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, kompetensi, pelatihan, dan prestasi kerja pegawai ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6
HASIL UJI RELIABILITAS

| Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
|------------------------------|-------------|------------|
| Kompensasi (X ₁) | 0,821 | Reliabel |
| Kompetensi (X ₂) | 0,809 | Reliabel |
| Pelatihan (X ₃) | 0,833 | Reliabel |
| Prestasi kerja pegawai (Y) | 0,812 | Reliabel |

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur.

Tabel 7
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

| Variabel | Koefisien Regresi | t | Sig. | Partial (r) | r ² |
|------------------------------|-------------------|--------|-------|-------------|----------------|
| Kompensasi (X ₁) | 0,346 | 6,459 | 0,000 | 0,550 | 0,302 |
| Kompetensi (X ₂) | 0,756 | 10,525 | 0,000 | 0,732 | 0,536 |
| Pelatihan (X ₃) | 0,133 | 2,773 | 0,007 | 0,272 | 0,074 |

| | | |
|-----------------|---|---------|
| R | = | 0,943 |
| R Squared | = | 0,890 |
| SEE | = | 0,34231 |
| F Change | = | 258,527 |
| Sig. | = | 0,000 |
| Konstanta | = | -0,692 |
| Durbin - Watson | = | 2,152 |

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.11, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda dari variabel kompensasi, kompetensi, dan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur, sebagai berikut:

$$Y = -0,692 + 0,346 X_1 + 0,756 X_2 + 0,133 X_3$$

Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel tergantung dengan menggunakan teknik statistik uji-F. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur.

2. Penentuan Nilai Kritis

Nilai kritis uji-F dilakukan dengan cara membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 100$ (lampiran 8). dengan tingkat signifikansi 95%; $k = 3$; dan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,712.

3. Perbandingan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 258,527.

4. Pengambilan keputusan

Berdasarkan nilai F-hitung ($258,527$) > F-tabel ($2,712$), maka dapat disimpulkan menolak h_0 dan menerima h_1 . Artinya kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

B. Hasil Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial, dengan menentukan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ berarti X_i secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_1 : \beta_i \neq 0$ berarti X_i secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y

2. Penentuan Nilai Kritis

Nilai kritis uji-t ditentukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $n = 100$, diketahui tingkat signifikansi 95%; $k = 3$; dan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, maka nilai kritis uji-t sebesar $\pm 1,988$.

3. Perbandingan Nilai t-hitung dengan t-tabel

Perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 5.13.

Tabel 8

PERBANDINGAN T-TABEL DENGAN T-HITUNG

| Variabel | t-tabel | t-hitung | Keterangan |
|----------------------|---------|----------|------------|
| Kompensasi (X_1) | 1,988 | 6,459 | Signifikan |
| Kompetensi (X_2) | 1,988 | 10,525 | Signifikan |
| Pelatihan (X_3) | 1,988 | 2,773 | Signifikan |

Sumber: Lampiran 8

4. Pengambilan Keputusan

- Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel di mana nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai t-hitung ($6,459 > t\text{-tabel } (1,988)$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
- Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel di mana nilai t-hitung untuk variabel kompetensi (X_2) menunjukkan nilai t-hitung ($10,525 > t\text{-tabel } (1,988)$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya kompetensi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

- c. Berdasarkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel di mana nilai t-hitung untuk variabel pelatihan (X_3) menunjukkan nilai t-hitung (2,773) > t-tabel (1,988), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kompensasi menunjukkan bahwa secara rata-rata kompensasi yang diterima pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur adalah cukup tinggi (cukup baik), dengan nilai rata-rata (*mean*) variabel kompensasi sebesar 2,9550. Artinya para pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur menilai bahwa kompensasi yang terdiri atas gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diterima adalah cukup baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kompetensi menunjukkan bahwa secara rata-rata kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur adalah cukup tinggi (cukup baik), dengan nilai rata-rata (*mean*) variabel kompetensi sebesar 3,2080. Artinya para pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur menilai bahwa kompetensi yang dimiliki para karyawan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur adalah cukup tinggi atau cukup baik. Kompetensi yang dimaksud meliputi: kemampuan tugas, kemampuan manajemen tugas, kemampuan manajemen tindakan, kemampuan memelihara lingkungan kerja, dan kemampuan adaptasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil deskripsi variabel pelatihan menunjukkan bahwa secara rata-rata pelatihan yang ada pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur adalah cukup baik, dengan nilai rata-rata (*mean*) variabel pelatihan sebesar 2,9100. Artinya para pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur memberikan penilaian bahwa pelatihan yang diberikan atau yang ada pada Dinas perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur secara umum adalah cukup baik. Pelatihan yang dimaksud meliputi: penugasan sementara, rotasi jabatan, magang, dan petunjuk langsung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur.

Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

2. Kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur. Kesimpulan ini berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan nilai koefisien *standardized beta*. Dimana kompetensi memiliki nilai koefisien determinasi parsial dan nilai koefisien *standardized beta* lebih besar dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan pelatihan.
4. Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur. Kesimpulan ini berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dan nilai koefisien *standardized beta*. Dimana pelatihan memiliki nilai koefisien determinasi parsial dan nilai koefisien *standardized beta* paling kecil dibandingkan variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan kompetensi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapat, saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, kompetensi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga apabila pihak Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Jawa Timur ingin meningkatkan prestasi kerja pegawainya, maka disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kebijakan kompensasi, kompetensi pegawai, dan pelatihan yang diberikan kepada pegawainya.
2. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh dominan, sehingga disarankan untuk lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Kompetensi yang dimiliki para pegawai sudah cukup tinggi atau cukup baik sehingga dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi.
3. Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil, sehingga disarankan kegiatan pelatihan ini harus ditingkatkan lagi misalnya dengan sering mengadakan pelatihan yang sesuai atau menunjang pekerjaan pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti yang lebih mendalam, tentang hubungan atau pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Misalnya dengan obyek penelitian yang berbeda dan dengan cakupan masalah dan variabel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta utama, I Wayan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2007. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Kedua. Liberty. Yogyakarta.
- Chulmunir, Misbah, 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tingkat Pendidikan, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Ambal Kabupaten Kebumen*. Tesis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPPE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2002. *Pengaruh factor Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan Keenam. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Keputusan kepala BKN No. 43 / KEP / 2001, *Tentang standar kompetensi jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama, Penerbit Fokus Media. Bandung.
- Lembaga Psikologi Terapan Universitas Indonesia (LPTUI), 2012. *Paradigma Pengelolaan PNS Republik Indonesia*. Blogspot.
- Mangkunegara, A. A. Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Malhotra, Naresh K., 1996. *Marketing Research*. Fifth Edition. Prentice-Hall Inc., New York.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nimran, Umar, 1999. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Citra Media. Surabaya.
- Nurhalis, 2007. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol. 02. No. 1 (Februari- April). Hal. 563-572.

- Panggabean, Mutiara S., 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000. *Tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural*. Cetakan Pertama. Penerbit Fokus Media. Bandung.
- Ranupandojo dan Suad Husnan, 1999. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Ruky, Achmad, 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sadili, Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2000. *Manajemen Abad 21*. Sinar Grafika Offset. Surabaya.
- Simamora, Hendry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Spencer, J.A., and Steven A. Spencer, 1993. *Competence at Work*. John Wiley & Sons Inc. New York.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Keduabelas. Alfabeta. Bandung.
- Suparmoko, 1998. *Metode Penelitian Praktis (Untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi)*. Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Surono, 1998. *Disiplin Motivasi, Semangat Kerja Karyawan*. Penerbit Intan. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. *Perubahan atas Undang – Undang No.8 Tahun 1974 Tentang pokok – pokok Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Penerbit Fokus Media. Bandung.
- Wibowo, Budi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Widyatmini dan Lugman Hakim, 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 13. No. 2. Hal 163-171.

Yunianto, Fitri Agung, 2012. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Surabaya Media Televisi (SBOTV)*. Tesis. Universitas Bhayangkaran. Surabaya.

Zainun, B., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPF. Yogyakarta.