

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN TANGERANG

Widia Astuti¹, Peter Rajagukguk²

widiaalawiyah15@gmail.com¹, peter.ptr@bsi.ac.id²

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan kompensasi berperan penting dalam mencapai suatu tujuan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tangerang. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif statistik dengan alat bantu SPSS versi 21. Populasi 147 pegawai, 60 dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik probability sampling dengan rumus Slovin. Pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t-hitung 6,476. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t-hitung 3,360. Dan secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan f-hitung 220,854. Uji determinasi menunjukan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 88,6% atau 0,886 yang berarti memiliki tingkat pengaruh yang kuat.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Human resource development through training and compensation plays an important role in achieving agency goals. This study aims to analyze the effect of job training and compensation on employee performance at the Tangerang Regency Regional Revenue Agency. Using a descriptive quantitative statistical approach with SPSS version 21. Population 147 employees, 60 were selected as samples using probability sampling technique with Slovin formula. Data collection included observation, interviews, documentation studies, and questionnaires. Data analysis used includes t test, f test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that partially job training has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 6.476. Partially, compensation has a positive and significant effect on work performance with a t-count value of 3.360. And simultaneously training and compensation affect work performance with an f-count of 220.854. The determination test shows that job training and compensation affect job performance by 88.6% or 0.886 which means it has a strong level of influence.

Keywords: Job Training, Compensation, and Work Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini bergerak dengan kecepatan tinggi didorong oleh kemajuan teknologi dan globalisasi. Era Revolusi Industri 4.0 menuntut organisasi untuk beradaptasi dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk bersaing. Sumber daya manusia tetap menjadi komponen paling penting dalam perusahaan atau instansi, meskipun saat ini berada di era teknologi yang mana mesin telah banyak menggantikan tenaga manusia dalam tugas-tugas tertentu. Akan tetapi tanpa manusia yang mengoperasikan mesin-mesin canggih perusahaan, produksi tidak akan berjalan dan perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Hal ini didukung oleh pendapat Suwatno yang menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi” (Ariningrum,

2021). SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus terhadap pegawai. Ini mencakup aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan keterampilan, kemampuan, dan tingkat kesejahteraan pegawai. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai dengan standar perusahaan, dan meningkatkan kepuasan pribadi mereka. Pegawai yang mencapai prestasi kerja yang baik merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan usaha.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator utama dari kinerja individu di tempat kerja, dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Wiese dan Buckley menyatakan “Bahwa proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku pegawai individu dan prestasi selama periode waktu tertentu” (Balqis & Edi, 2020). Prestasi ini mencerminkan bahwa para pegawai memperoleh perhatian dari atasannya, sehingga dapat mendorong mereka untuk bergairah dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan “Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” (Arif et al., 2020). Oleh karena itu, Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan. Prestasi kerja memiliki hubungan dengan seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya, yang selanjutnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Rachmawati “menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan” (Landra et al., 2023). Oleh karena itu, pelatihan kerja dapat dianggap sebagai hal yang penting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar investasi yang dilakukan dalam pengembangan dan peningkatan kemampuan pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi lebih berkualitas, sehingga bisa meningkatkan produktivitas dan efektivitas demi mencapai tujuan bersama. Pelatihan tidak hanya menjadi formalitas di perusahaan/instansi, melainkan juga penting untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dalam menyelenggarakan pelatihan, perusahaan harus mempertimbangkan program-program pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai, sehingga pelatihan tersebut dapat mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan dan tidak merugikan baik perusahaan maupun pegawai dari segi dana dan waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara cermat menyusun pelatihan yang sesuai untuk pegawai, sehingga setelah mengikuti pelatihan, mereka memiliki pemahaman yang cukup tentang tugas-tugas mereka dan mampu menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan. Pelatihan juga dapat mengurangi kemungkinan kesalahan yang pernah dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat mengurangi penurunan prestasi kerja di masa mendatang.

Kompensasi

Menurut Djati dan Khusaini “bahwa apabila kompensasi (kepuasan) yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja pegawai semakin meningkat” (Amelia & Khairatunnazah, 2022). Memberikan kompensasi sangatlah

signifikan dalam dampaknya, tidak hanya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya bermanfaat bagi instansi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Iskandar, 2020). Oleh karena itu, instansi sangat memerlukan pemberian kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Di sisi lain kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai atas kinerjanya melalui kompensasi yang memadai akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan prestasi yang lebih tinggi.

METODOLOGI

PeDalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, merujuk pada penelitian terdahulu. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tangerang yang berjumlah 147 orang. 60 dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik probability sampling dengan rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

(Ghozali, 2021) menjelaskan bahwa, Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat secara akurat mengungkapkan informasi yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis product moment. Nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel dengan derajat kebebasan $df=n-2$ pada taraf signifikan 5%. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat tersebut dalam mengukur data.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pernyataan X1	Pearson Correlation (R hitung)	R table	Keterangan
X1.1	0,664	0,2542	Valid
X1.2	0,689	0,2542	Valid
X1.3	0,758	0,2542	Valid
X1.4	0,732	0,2542	Valid
X1.5	0,710	0,2542	Valid
X1.6	0,738	0,2542	Valid
X1.7	0,763	0,2542	Valid
X1.8	0,822	0,2542	Valid
X1.9	0,619	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan X2	Pearson Correlation (R hitung)	R table	Keterangan
X2.1	0,592	0,2542	Valid
X2.2	0,513	0,2542	Valid
X2.3	0,481	0,2542	Valid
X2.4	0,441	0,2542	Valid
X2.5	0,536	0,2542	Valid
X2.6	0,511	0,2542	Valid
X2.7	0,528	0,2542	Valid

X2.8	0,658	0,2542	Valid
X2.9	0,477	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan Y	Pearson Correlation (R hitung)	R table	Keterangan
Y.1	0,660	0,2542	Valid
Y.2	0,603	0,2542	Valid
Y.3	0,615	0,2542	Valid
Y.4	0,473	0,2542	Valid
Y.5	0,570	0,2542	Valid
Y.6	0,488	0,2542	Valid
Y.7	0,575	0,2542	Valid
Y.8	0,687	0,2542	Valid
Y.9	0,496	0,2542	Valid

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada variabel pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan prestasi kerja pegawai (Y) lebih besar dari pada r-tabel 0,2542, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator valid. Dan pada penelitian ini semua pernyataan digunakan seluruhnya tanpa ada satu pernyataan yang dihilangkan peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni, uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Kriteria penilaian reliabilitas menyatakan bahwa jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$, maka kuesioner dianggap reliable. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$, maka kuesioner dianggap tidak reliable (Wardani & Purnama Sari, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,883	$>0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,669	$>0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisiensi Reliabilitas	Keterangan
Prestasi Kerja	0,740	$>0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4, 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan prestasi kerja pegawai (Y), mendapatkan nilai cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel dapat dinyatakan reliabel dan juga pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dalam proses penelitian selanjutnya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menilai seberapa besar dampak variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat (Purba et al., 2021).

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		5.031	1.707		2.947	.005		
1	Pelatihan Kerja	.582	.090	.642	6.476	.000	.204	4.895
	Kompensasi	.316	.097	.323	3.260	.002	.204	4.895

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Pada tabel 7, didapatkan persamaan garis linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 5,031 + 0,582 X_1 + 0,316 X_2$$

- Nilai konstanta yang diperoleh 5,031, maka bisa diartikan jika variabel independen yaitu pelatihan kerja dan kompensasi bernilai 0 atau konstan maka variabel dependen yaitu prestasi kerja bernilai 5,031.
- Nilai koefisiensi regresi variabel X₁ yaitu pelatihan kerja bernilai positif 0,582. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel X₁ meningkat satu satuan, maka variabel Y juga meningkat sebesar 0,582 demikian sebaliknya.
- Nilai koefisiensi regresi variabel X₂ yaitu kompensasi bernilai positif 0,316. Maka bisa diartikan bahwa jika variabel X₂ meningkat satu satuan, maka variabel Y juga meningkat sebesar 0,316 demikian sebaliknya.

4. Uji Hipotesis T

Menurut (Ghozali, 2021), Uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian ditentukan sebagai berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel atau nilai sig < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika t-hitung < t-tabel atau nilai sig > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.031	1.707		2.947	.005
1 Pelatihan Kerja	.582	.090	.642	6.476	.000
Kompensasi	.316	.097	.323	3.260	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung (6,476) > t-tabel (2,00247) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0,000 < 0,05), maka hipotesis H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dan variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung (3,360) > t-tabel (2,00247) dan nilai sig. (0,002) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0,002 < 0,05), maka hipotesis H₀₂

ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Uji Hipotesis F

Menurut (Purba et al., 2021), Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, dilakukan uji F. Menurut (Ghozali, 2021), tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau ($\alpha < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ ($\alpha > 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	468.523	2	234.261	220.854	.000 ^b
	on					
	Residual	60.460	57	1.061		
	Total	528.983	59			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 9, diatas menunjukkan menunjukkan bahwa nilai f-hitung (220,854) > f-tabel (3,16) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara simultan variabel pelatihan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja maka hipotesis (H_{a3}) diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Koefisien determinasi parsial adalah alat untuk menilai faktor yang paling mempengaruhi variabel dependen dari variabel independennya. Jika nilai koefisien tersebut tinggi, itu menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Menghitung koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengidentifikasi variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.031	1.707		2.947	.005			
	Pelatihan Kerja	.582	.090	.642	6.476	.000	.930	.651	.290
	Kompensasi	.316	.097	.323	3.260	.002	.895	.396	.146
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja									

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X Coefficients Correlations	Hasil	%
---------------------	--	-------	---

Zero-order			
Pelatihan Kerja (X1)	0,642 X 0,930	0,59706	59,706%
Kompensasi X2	0,323 X 0,895	0,289085	28,9085%
Total		0,886145	88,6145%
			Dibulatkan (88,6%)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas yang dianalisis, variabel pelatihan kerja (X1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap prestasi kerja (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 59,706%, sementara itu, variabel kompensasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 28,9085%. Dengan demikian, hasil total pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja mampu mempengaruhi sebesar 88,6%.

7. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Koefisien determinasi simultan pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara nol dan satu. Sebuah nilai R² yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.882	1.030

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 12 diatas, besarnya koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari nilai R square yang menunjukan angka sebesar 0,886. Hasil ini menunjukan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 0,886 atau 88,6% yang berarti memiliki tingkat hubungan kuat, sedangkan sisanya 11,4%, prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, Uji T pada pelatihan kerja diperoleh nilai signifikansi (sig.) untuk variabel pelatihan kerja yaitu sebesar 0,000 yang lebih rendah daripada nilai 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar (6,476 > 2,00247). Dengan demikian berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Normansyah, 2022) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji T pada kompensasi diperoleh nilai signifikansi (sig.) untuk variabel kompensasi yaitu sebesar 0,002 yang lebih rendah daripada nilai 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar (3,260 > 2,00247). Dengan demikian berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Supardi et al., 2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi

Kerja Perawat RSBP Batam.

c. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F, maka nilai f-hitung sebesar 220,854 lebih besar dari f-tabel 3,16 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara simultan variabel pelatihan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Putri, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma (Persero)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tangerang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung (6,476) > t-tabel (2,00247) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Hasil dari uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung (3,360) > t-tabel (2,00247) dan nilai sig. (0,002) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Hasil dari uji F (simultan), menunjukkan bahwa nilai f-hitung (220,854) > f-tabel (3,16) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara simultan variabel pelatihan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja maka hipotesis (H_{a3}) diterima.
4. Hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai R square sebesar 0,886. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 0,886 atau 88,6%, dan sisanya 11,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Hasil uji koefisien determinasi parsial, variabel pelatihan kerja (X1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap prestasi kerja (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 59,706%, Sementara itu, variabel kompensasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 28,9085%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., & Khairatunnazah. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Alfamart Jamin Ginting. 9(1).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1), 106–119.
- Ariningrum, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandar Lampung. Jurnal ETAP, 2.
- Balqis, F., & Edi, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Progard, Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen, 16(1).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 5(2), 209. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.183>

- Landra, N., Bayu, G., Parwita, S., Ayu, I., & Pebryanti, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. 4(1).
- Normansyah. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran. *Innovative: Journal Of Social Science Research*. <https://ereg.pajak.go.id>.
- Purba, D. S., Tarigan, J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2).
- Putri, R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3), 186–195.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Wardani, S., & Purnama Sari, R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Pembuatan KTP Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan*, 3(2).