

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PELATIHAN,  
KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI PADA PETUGAS AKUNTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BATANG)**

Erlinda Sinaga

[rlinda\\_sinaga@yahoo.co.id](mailto:rlinda_sinaga@yahoo.co.id)

Gita Sugiyarti

[gitaavuaris@gmail.com](mailto:gitaavuaris@gmail.com)

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

**Abstraksi**

Petugas Akuntansi merupakan bagian yang penting dalam penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Pemerintah Daerah yang dilakukan selama satu tahun anggaran. Oleh karena itu perlu adanya perhatian yang khusus terhadap petugas akuntansi Pemerintah Daerah sehingga dapat menyajikan laporan keuangan yang benar dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010). Petugas akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang belum dapat menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang sesuai standart, hal ini terbukti dari Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI atas LKPD Kabupaten Batang dari tahun 2011-2015 yang masih mendapatkan opini wajar dengan pengecualian. Dari hal yang disebutkan diatas adanya indikasi kurangnya pelatihan dan kompensasi yang diterima Petugas Akuntansi SKPD yang masih belum memadai menjadi permasalahan yang diangkat oleh peneliti untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai interveningnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas akuntansi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Batang, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja akan tetap berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kata Kunci : pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja

**Abstraction**

The Accounting Officer is an important part in the preparation and presentation of Local Government Financial Reports as accountability for the performance of the Regional Government carried out during a fiscal year. Therefore it is necessary to pay special attention to the Regional Government accounting officers so that they can present financial reports that are correct and in accordance with government accounting standards (Government Regulation No.71 of 2010). The Batang Regency Government accounting officer has not been able to compile the Local Government Financial Report according to standards, this is evident from the BPK-RI Examination Report on Batang Regency LKPD from 2011-2015 which still received fair opinion with the exception. From the things mentioned above there is an indication of the lack of training and compensation received by SKPD Accounting Officers who are still inadequate to be a problem raised by researchers to determine the impact on performance and job satisfaction as intervening. The purpose of this study was to determine the effect of training, compensation for job satisfaction and to determine the effect of training, compensation and job satisfaction on the performance of accounting officers in the Regional Government of Batang Regency, with the technique of collecting data through questionnaires. The analysis method used is multiple linear regression through path analysis. The results of this study indicate that there is a significant positive effect between training variables on job satisfaction and performance, the compensation variable does not affect performance will still have a significant positive effect on job satisfaction.

Keywords: training, compensation, job satisfaction, performance

**1. PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya aparatur sudah semestinya memiliki profesionalitas yang tinggi dan tanggap terhadap berbagai tuntutan

dan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang (Revnussa, 2015). Sumber daya manusia merupakan harta yang paling berharga dan yang paling penting dimiliki oleh organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat

ditentukan oleh unsur manusia Nawawi (2004). Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional diharapkan dapat menghasilkan aparatur yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai (Revnussa, 2015).

Petugas Akuntansi SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) memiliki peran utama dalam menyusun dan menyiapkan laporan keuangan masing-masing SKPD dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) sebagai salah satu bentuk laporan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan. Laporan keuangan yang harus dibuat oleh SKPD berupa Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Ekuitas, Laporan Operasional dan Catatan atas Laporan Keuangan, dari laporan-laporan SKPD tersebut akan menjadi satu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Laporan Keuangan Pemerintah Daerah menggambarkan kemampuan dan kinerja pemerintah daerah dalam menjalankan semua program-program yang telah dianggarkan (Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010).

Kinerja Pemerintah Kabupaten Batang tercermin dalam laporan realisasi anggaran yang merupakan gambaran bagaimana kegiatan pemerintah daerah yang dianggarkan telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Realisasi anggaran yang rendah mencerminkan ketidakberhasilan kinerja pemerintah daerah dalam mengelola anggaran dan kegiatan yang telah dilaksanakan, demikian juga sebaliknya jika realisasi anggaran yang besar maka dapat dinilai bahwa kinerja pemerintah daerah baik. Realisasi anggaran yang kecil dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adanya kegiatan yang tidak dilaksanakan yang

menunjukkan kinerja pemerintah daerah tidak sesuai dengan yang telah direncanakan. Di samping tercermin dari realisasi anggaran yang telah dilaksanakan kinerja pemerintah daerah juga dinilai dari kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah yang dihasilkan, karena berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dianggap baik harus mencakup empat karakteristik yaitu andal, relevan, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami (Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010). Laporan keuangan pemerintah daerah yang dibuat wajib mengikuti standar akuntansi pemerintah yang sesuai dengan peraturan pemerintah no 71 tahun 2010, namun tidak semua petugas akuntansi pemerintah Kabupaten Batang mampu membuat laporan keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan, hal ini tercermin dalam hasil Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Batang dari tahun 2011-2015 belum memperoleh opini “Wajar tanpa Pengecualian” yang artinya bahwa laporan keuangan yang disusun oleh Pemerintah Kabupaten Batang belum sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010). Laporan Hasil Pemeriksaan BPK-RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dari Tahun 2011 sampai dengan 2015 dapat dilihat pada tabel 1, terlihat bahwa Pemerintah Kabupaten Batang belum mampu menyajikan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan maksimal. Petugas Akuntansi sebagai Penyusun

Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Batang di masing-masing SKPD dihadapkan pada permasalahan bagaimana dapat menyusun laporan keuangan yang benar dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang telah ditetapkan, tingkat stress kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan yang diterima, serta kompensasi yang diterima Petugas Akuntansi SKPD yang masih belum memadai. Kinerja pegawai dalam hal ini petugas akuntansi dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari diri pegawai tersebut maupun faktor-faktor dari luar.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pertama, faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Kedua, faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir (Gibson, 2008). Namun dalam penelitian yang akan dibahas adalah kinerja yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Desler (2009) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan yakni suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliandani Azhariyah dan Fetty Poerwati Sary (2015) yang menyatakan bahwa

pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variable pelatihan dalam penelitian tersebut menggunakan indikator tujuan, sasaran, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan, akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahinnaya.R, Perdhana M.S, 2016) yang menyatakan bahwa pengembangan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi ialah suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2009). Simamora (2006) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk: Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja pegawai jika sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan pegawai (Handoko, 1996).

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaannya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Oleh sebab itu, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2009). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Mamik dkk, 2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dirumuskan masalah sebagai berikut: satu bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja?; dua bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?; tiga bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai?; empat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja?; lima bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?.

## 2. TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Pelatihan

Desler (2010) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Wungu dan Brotoharsojo (2003) mendefinisikan pelatihan pegawai adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Pelatihan bagi pegawai merupakan suatu proses pengajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melakukan tugas serta tanggungjawabnya dengan semakin baik dan sesuai stardar yang telah ditentukan (Mamik, Umar, Hamida, 2013). Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Selain itu karyawan juga dibekali dengan ketrampilan (skill) yaitu segenap penguasaan teknis karyawan akan perencanaan, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, peralatan-

peralatan yang akan dipakai, serta sikap-sikap dan perilaku (attitudes) dalam bekerja yang berarti segenap kualitas perasaan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain, dan juga taraf kesediaan karyawan untuk menampilkan perilaku-perilaku tertentu (Simamora, 2006).

Mangkunegara (2009) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Budi Triton (2010) mengemukakan kegiatan pelatihan akan berhasil dilaksanakan apabila setiap unsur atau indikator dalam pelatihan dapat memberikan kontribusi yang optimal, Adapun indikator pelatihan sumber daya manusia diantaranya adalah:

1. Pelatihan memerlukan tujuan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran, harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan teratur.
3. Pelatih atau *Trainer*, pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional dan kompeten.
4. Materi, pelatihan sumber daya manusia harus menggunakan materi sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya

kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6. Peserta pelatihan, peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai agar penggunaan alokasi dana, waktu dan dana yang berlebihan dan bahkan sia-sia tidak terjadi dalam kegiatan pelatihan tersebut.

Veithzal Rivai (2004) menjelaskan dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

## 2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2010). Rivai (2005) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Simamora (2006) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk: Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (direct compensation) suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Contoh kompensasi langsung: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan. dan kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation) pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya,

termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada pegawai mempunyai tujuan tertentu yaitu memperoleh personil yang berkualifikasi, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya dan mengikuti aturan hukum (Werther dan Davis, 1996). Simamora (2006) menyatakan organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi yaitu memikat karyawan, mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten, memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum, sedangkan menurut (Martoyo, 2000) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan, untuk mendorong terciptanya produktivitas kerja, dan untuk meningkatkan pengembangan karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (Hasibuan, 2000) diuraikan sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah Dengan Undang-undang dan Keppres
- f. Biaya Hidup (*Cost of Living*)
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Rivai (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Motivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang. Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (Pantja Djati, 2003).

### 2.3. Kepuasan Kerja

Handoko (2002) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Smith *et al* (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap terhadap pekerjaan menjelaskan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang.

Hariandja (2002) faktor atau indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau

petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan dapat menyenangkan atau tidak bagi bawahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang merasakan kemungkinan akan naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis.

Gilmer (1966) dalam As'ad (2004) mengkalsifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan (Supervise), Faktor Intrinsik dari Pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi, Fasilitas.

### 2.4. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang-orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 2008). Hasibuan (2010) mendefinisikan kinerja sebagai pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Saifuddin Bachrun (2012), "Kinerja adalah hasil kerja dari pekerja bagaimana seorang pekerja telah bekerja dan selanjutnya hasil kerja yang diperoleh dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya". Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh factor-faktor yang mempengaruhinya baik

secara langsung maupun secara tidak langsung.

Gibson (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis, faktor yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja, faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Sedangkan Malthis dan Jackson (2001) menyatakan faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: Kemampuan pegawai, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator Menurut Miner (Sudarmanto, 2009), terdapat empat indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

## **2.5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pelatihan merupakan proses membantu pegawai untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui

pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliandani Azhariyah dan Fetty Poerwati Sary (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Mamik, Umar Nimran, Hamidah (2013) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja positif artinya semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. H1: Semakin baik pelatihan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

## **2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting bagi pegawai karena dengan adanya kompensasi sebagai cerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Edi, Ari, Naili Farida (2013) menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berarti semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja semakin baik pula. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Teguh, Bambang dan Ika (2016) mengemukakan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. H2: Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai.

## 2.7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisi. Pelatihan merupakan proses membantu pegawai untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Desler (2009) "Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standard kinerja yang telah ditetapkan (Azhariyah Y dan Sary.F.P, 2015). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo, Adolfini, dan Jacky (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliandani Azhariyah dan Fetty Poerwati Sary (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan H3: Semakin tinggi tingkat pelatihan akan semakin tinggi pula kinerja pegawai

## 2.8. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sartrohardiwiryo (2015:181) kompensasi merupakan imbalan jasa / belas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dikarekan pegawai tersebut telah memberikan kontribusi tenaga dan

pikiran demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Study Leonardo, Adolfini, dan Jacky (2015) menemukan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan study yang dilakukan Anak Agung, Sudibya, dan I wayan Mudiarta (2012) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis H4 : Jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin tinggi.

## 2.9. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan dikatan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2009). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Mamik dkk, 2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja dan kinerja berhubungan positif sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. H5 : Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin besar tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan model empiris pada Gambar 1

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2

#### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah 53 SKPD Pemerintah Kabupaten Batang yang diwakili oleh 1 orang Petugas Akuntansi dari setiap SKPD. Maka jumlah populasi adalah 53 responden, penelitian ini menggunakan metode sensus.

#### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan membuat daftar pertanyaan dalam sebuah kuisisioner yang akan diisi oleh responden. Butir pertanyaan dan pilihan jawaban dalam kuisisioner disesuaikan dengan variable-variabel yang akan diukur. Kuisisioner akan diantarkan langsung kepada responden, dan jika memungkinkan kuisisioner akan langsung diambil kembali setelah diisi oleh responden. Namun, jika tidak memungkinkan maka kuisisioner akan diambil paling lambat 2 hari setelah penyerahan atau sesuai waktu yang telah disepakati dengan responden.

#### 3.4. Metode Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan

analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16.0. Beberapa teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

#### 3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 28 item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan hasil uji bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sedangkan hasil uji reabilitas variabel yang diuji dalam penelitian ini Cronbach's Alpha 0.767-0.872, dapat dilihat pada table 3.

##### 2) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi kedua variabel yang ada yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Alat uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah terjadi normalitas atau tidak dari data-data yang digunakan. Normalitas penelitian hasil dari uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1) Hasil *Path Analysis*

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan membagi hubungan antara variabel menjadi dua sub struktur. *Path analysis* pertama dilakukan pada sub

struktural 1 dengan variabel independen pelatihan, kompensasi dan variabel dependen kepuasan kerja (variabel intervening). Tabel 4 menunjukkan *path analysis* sub struktur 1 dapat dibentuk persamaan struktural 1 sebagai berikut:  $Kepuasan\ Kerja = 0,269X_1 + 0,304X_2 + e$   
Path analysis yang selanjutnya dengan mengamati hubungan variabel independen pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai, pada Tabel 5. diperoleh persamaan struktural kedua sebagai berikut  $Kinerja\ Pegawai = 0,347X_1 - 0,055X_2 + 0,293Z + e$

## 2) Hasil Uji Hipotesis

### a) Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja petugas akuntansi pemerintah kabupaten batang menunjukkan bahwa hipotesa pertama (H1) diterima karena nilai uji statistik t hitung yang diperoleh sebesar 2.053 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2.008 dengan taraf signifikan 0.045 dimana hasil tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0.05. Hasil penelitian ini diartikan variabel pelatihan memiliki pengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien path (beta) sebesar 0.269 mengindikasikan pengaruh pelatihan bagi petugas akuntansi kabupaten batang terhadap kepuasan kerja pegawai positif. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Stephen Choo dan Christine Bowley (2007) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan, juga mendukung penelitian Mamik dkk (2013) yang mengemukakan pelatihan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan

dimana upaya-upaya pelatihan terhadap karyawan yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawannya.

### b) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan analisis secara parsial yang peneliti lakukan, kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil analisis ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien path sebesar 0,275 dengan nilai t hitung sebesar 2.317 dengan probabilitas sebesar 0,025 ( $0,025 < 0,05$ ). Berdasarkan pembuktian tersebut, maka secara parsial variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z), sehingga pada penelitian ini hipotesis kedua dapat diterima. Hasil temuan ini sejalan dengan study yang dilakukan Humaeroh, Susilo.H, Prasetya.A (2015) mengemukakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian juga dengan penelitian Mamik Eko, Umar N, Hamidah NU (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

### c) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas akuntansi pemerintah kabupaten batang menunjukkan bahwa hipotesa pertama

(H3) diterima karena nilai uji statistik  $t$  hitung yang diperoleh sebesar 2.590 lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 2.008 pada tingkat kesalahan 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ), dari hasil tersebut dapat diartikan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas akuntansi kabupaten batang, dimana pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya Joko Setiawan (2014) yang menyimpulkan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja karyawan serta sejalan dengan penelitian Mamik dkk (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan secara langsung oleh persepsi karyawan terhadap pelatihan yang diikuti karyawan.

#### **d) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Hasil uji regresi berganda yang telah dilakukan peneliti untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas akuntansi kabupaten batang diperoleh  $t$  hitung -0.408 dengan tingkat signifikansi 0.865  $> 0.05$  dapat disimpulkan H4 dalam penelitian ini ditolak yang mana variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, tambahan penghasilan serta honor yang diterima pegawai sudah berdasarkan aturan pemerintah pusat sehingga tidak mampu untuk memicu peningkatan kinerja pegawai. Hasil temuan ini menolak pendapat Sri R, Adolfina, Lumintang G (2016) yang mengemukakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun kajian empiris yang mendukung temuan ini

dilakukan oleh Hestin Mutmainah (2013) yang menyimpulkan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga penelitian yang dilakukan Adrian Nur (2016) mengemukakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **e) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Hasil pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja petugas akuntansi Kabupaten Batang, yang berarti bahwa semakin puas pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil  $t$  hitung pada penelitian ini sebesar 2.115  $> t$  tabel sebesar 2.008 dengan taraf signifikansi 0,04  $< 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ), oleh karena itu berdasarkan hasil uji tersebut hipotesa ke lima dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Andria Nur (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian Mamik dkk (2013) yang menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang.
3. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang,

artinya semakin tinggi tingkat mutu pelatihan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang, hal ini disebabkan karena gaji, tunjangan dan honor yang diterima oleh pegawai telah ditetapkan berdasarkan aturan Pemerintah Pusat, demikian juga dengan kenaikan jabatan ataupun golongan telah ditentukan oleh aturan perundang-undangan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas akuntansi Pemerintah Kabupaten Batang, yang artinya semakin puas pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

## 5.2. SARAN

1. Pelatihan yang telah diterapkan Pemerintah Kabupaten Batang perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkat agar kepuasan kerja dan kinerja petugas akuntansi Kabupaten Batang semakin meningkat.
2. Kompensasi yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena ini Pemerintah Kabupaten Batang perlu memperbaiki sistem pemberian kompensasi untuk itu disarankan agar sistem pemberian kompensasi agar lebih adil lagi dan pemberian tunjangan serta honorarium diperhitungkan berdasarkan sifat pekerjaan, beban kerja, tanggungjawab dan hasil prestasi kerja.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian mengenai kinerja dengan obyek yang berbeda, variabel yang sama maupun dengan menambah variabel ataupun merubah variabel penelitian ini terutama variabel kompensasi dapat menggunakan variabel lebih spesifik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan/organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). Psikologi industri. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Budi, Triton P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jogjakarta: Oryza.
- Brotoharsojo, Jiwo Wungu & Hartanto. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Choo, Stephen dan Christian Bowley, 2007. *Using Training and Development To Affect Job Satisfaction Within Franchising, Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11, No. 4 pp. 495-503, Emerald Group Publishing Limited
- Davis, Keith, William B, and Werther, Jr, 1996. *Human Resource and Personnel Management*, McGraw-Hill Book, CO, Singapore.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta Index.
- Djati, Pantja S. dan M. Khusaini. 2003. *Kajian terhadap Kepuasan*,

- Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 1 Maret 2003.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., (2008), Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Handoko T Hani, Reksohadiprodjo et al. (1996), Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, MT, Efendi, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hestin Mutmainah. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *GRADUASI* Vol. 29 Edisi Maret 2013
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami. (2013). “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”. *Profit Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 7 No. 1. Fak Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi. Refika Aditama. Bandung
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nawawi, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*. 2011. Jakarta : CV EKA JAYA
- Rahinnaya. R, Mirwan Surya Perdhana (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management* Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016
- Revnussa Octobery. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah*. Palangkaraya : FKIP Universitas Palangkaraya.
- Rivai, Veithzal, Dr, M.B.A., Prof. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo
- \_\_\_\_\_ (2005). *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan daya saing Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Manajemen Sumber Daya*

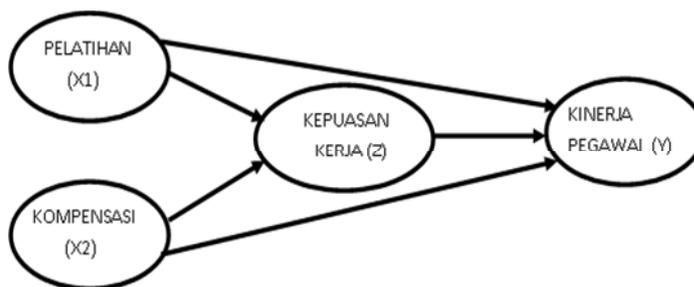
- Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora Henry, (2006). “Manajemen Sumber Daya Manusia” STIE, YKKPN Yogyakarta.
- Smith, Kirk., Eli Jones & Edward Blair, 2000. Managing salesperson motivation in a territory realignment, Journal of Personal Selling of Sales Management, Vol.XX, No.4
- Sri Rahayu Muhammad, Et. Al. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016
- Yuliandani Azhariyah, Fetty Poerwati Sary. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. e-Proceeding of Management: Vol.2, No.2 Agustus 2015
- William B. Werther, Jr., Keith Davis. (1996). Human resources and personnel management edisi 5th.ed. New York : McGraw-Hill.

## Lampiran

Tabel 1: Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK-RI atas LKPD Kabupaten Batang Tahun 2011 – Tahun 2015

Tahun	No Surat LHP	Opini
2011	110/B/LHP/XVII.SMG/04/2013	Wajar Dengan Pengecualian
2012	110/B/LHP/XVII.SMG/04/2013	Wajar Dengan Pengecualian
2013	97/B/LHP/XVIII.SMG/04/2014	Wajar Dengan Pengecualian
2014	102/B/XVIII.SMG/05/2015	Wajar Dengan Pengecualian
2015	341/S/XVIII.SMG/05/2016	Wajar Dengan Pengecualian

Gambar 1 : Model Empiris



Tabel 2:  
Operasional

Variabel	Konseptual	Indikator	Sumber
Pelatihan (X1)	Desler (2009) Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	Tujuan, Pelatih, Materi, Metode, peserta pelatihan, lingkungan yang menunjang	Veithzal Rivai (2004)
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah suatu pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2010).	Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak langsung	Simamora (2006)

Kepuasan Kerja (Z)	Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya	Pekerjaan itu sendiri, Gaji, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja	Hariandja (2002)
Variabel	Konseptual	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dari pekerja bagaimana seorang pekerja telah bekerja dan selanjutnya hasil kerja yang diperoleh dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya (Saifuddin Bachrun, 2012)	Kualitas, kuantitas, Penggunaan waktu dalam bekerja, kerjasama dengan orang lain	Miner (Sudarmanto, 2009)

Tabel 3 : Hasil uji reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.872	Reliabel
Kompensasi	0.863	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.767	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.843	reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4 : Hasil Regresi Berganda *path analysis* sub struktur 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.209	4.370		4.854	.000
PELATIHAN	.168	.082	.269	2.053	.045
KOMPENSASI	.275	.119	.304	2.317	.025

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5 : Hasil regresi linier berganda *Path analysis* sub struktur 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.222	5.354		1.349	.184
PELATIHAN	.223	.086	.347	2.590	.013
KOMPENSASI	-.051	.126	-.055	-.408	.685
KEPUASAN_KERJA	.302	.143	.293	2.115	.040

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah