

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BALAI PENGELOLAAN
HUTAN LESTARI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen di
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara*

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : MUHAMMAD ALI RITONGA
NPM : 71190312115
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

MEDAN

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BALAI PENGELOLAAN
HUTAN LESTARI MEDAN**

NAMA : MUHAMMAD ALI RITONGA
NPM : 71190312115
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Hj. Iriani, S.E., M.Si.)

(M. Nelson Pinem, S.T., M.M.)

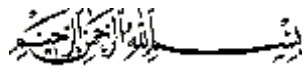
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Supriadi, S.E.,M.M., M.Si.)

TANGGAL UJIAN SKRIPSI :

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan alhamdulillah robbil ‘alamin, penulis menghadirkan kebesaran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan proposal ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan. Adapun judul penelitian yang dilakukan penulis adalah: **”Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan”**.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Safrida, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Nur M. Ridha Tarigan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.M.,M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
4. Ibu Hj. Iriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak M. Nelson Pinem, S.T.,M.M., selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
7. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda, selaku orang tua dari penulis yang telah memberikan dukungan, do'a, materi dan semangat yang tak pernah ada hentinya selama perkuliahan sampai pada penyelesaian studi penulis.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga besar penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya, atas dukungan, do'a dan semangat yang telah diberikan.

Akhirnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas jerih payah yang telah diberikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa akan membalas kebaikan dan memberikan rahmat-Nya kepada kita semua, mudah-mudahan proposal ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, Desember 2022

Penulis,

Muhammad Ali Ritonga

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4 Indikator Kerja.....	14
2.1.2 Pelatihan.....	17
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan.....	17
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Penelitian.....	18
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	20
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	22
2.1.3. Kompensasi	24
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	24
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
2.1.3.4 Indikator Kompensasi	31
2.3 Kerangka Konseptual	35

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.4. Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1. Lokasi Penelitian	40
3.1.2. Objek Penelitian	40
3.1.3 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	40
3.2. Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Sampel	41
3.4 Jenis Penelitian.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1 Uji Validitas	45
3.6.2 Uji Reabilitas	45
3.6.3 Analisis Deskriptif.....	45
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.7 Uji Hipotesis	47
3.7.1 Uji Parsial (t).....	47
3.7.2 Uji F (Uji Signifikan Parameter Simultan)	47
3.7.3 Uji Koefisien Korelasi	48
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi	48
BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR BALAI PENGELOLAAN	
HUTAN LESTARI MEDAN.....	49
4.1 Sejarah singkat Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan	49
4.2 Struktur Organisasi.....	53
4.3 Uraian Tugas Dan Fungsi	53
4.4 Uraian Singkat Tentang Variabel Yang Diteliti.....	69
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	71
5.1 Analisis Data.....	71
5.1.1 Profil Responden	71

5.1.2 Distribusi Jawaban Variabel Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	73
5.2 Uji Validitas dan Relibalitas	75
5.2.1 Uji Validitas	75
5.2.2 Uji Reliabilitas	76
5.3 Uji Asumsi Klasik	77
5.3.1 Uji Normalitas	77
5.3.2 Uji Multikolineritas	79
5.3.3 Uji Heterokedastisitas	79
5.3.4 Uji Regresi Linier Berganda	80
5.4 Uji Hipotesis	81
5.4.1 Uji f	81
5.4.2 Uji t	82
5.4.3 Koefisien Determinasi	83
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
6.1 Kesimpulan	86
6.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.2	Populasi Berdasarkan Unit Kerja Pada Kantor	41
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabe	42
Tabel 4.1	Data Luas Kawasan Menurut Fungsinya Tahun 2009-2023	51
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 5.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 5.4	Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan	73
Tabel 5.5	Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi	74
Tabel 5.6	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 5.7	Analisis Hasil Uji Validitas Pengaruh Pelatihan (Variabel X1)	76
Tabel 5.8	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 5.9	Uji Normalitas.....	77
Tabel 5.10	Uji Multikolineritas	79
Tabel 5.11	Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 5.12	Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 5.13	Uji F.....	81
Tabel 5.14	Uji T.....	82
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi Model Summaryb	83

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
	Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	36
	Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
	Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	38
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
	Gambar 5.1 Normal P-P plot Uji Normalitas	78
	Gambar 5.2 Histogram Uji Normalitas	78

dengan hasil tersebut maka pihak Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan harus menganalisis kembali kompensasi yang diberikan kepada pegawai di dalam perusahaan tersebut apakah sudah dapat membantu serta memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya, hal itu disebabkan apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai optimal maka akan memberikan hasil optimal terhadap kinerja.

3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan topik penelitian yang sama maka sebaiknya menambah variable yang akan digunakan atau mengganti beberapa variable dengan variable lainnya sehingga hasil yang di peroleh lebih luas dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan perusahaan yang berbeda dengan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Effendi, E. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Jender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Journal Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasi)*. PT. Remaja Rosda Kaya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Alfabeta.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*, 6(3), 177–188.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deppublish.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Raja, E. M. L. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–8.
- Rivai, F., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. S. E., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(2), 1–20.
- Soetresno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Sudiro, A. (2019). *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)*. UB Press.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Supriadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit Andi.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Tanujaya, lia R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Jurnal Agora*, 3(1), 1–7.

Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN SETRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI PENGELOLAAN
HUTAN LESTARI MEDAN**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Kantor Balai Pengelolaan Hutan Lestari Medan
Di Tempat-
Dengan Hormat

Saya Muhammad Ali Ritonga, jurusan manajemen Universitas Islam Sumatera Utara dengan NPM 71190312115, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI PENGELOLAAN HUTAN LESTARI MEDAN**”.

Sehubung dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan anda untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang telah terlampir dibawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Muhammad Ali Ritonga
NPM: 71190312115

LAMPIRAN

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTORBALAI PENGELOLAAN HUTAN LESTARI MEDAN.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMP c. SMA d. Diploma e. Sarjana f. Magister
3. Usia Anda Saat Ini :

II.PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda (X) pada jawaban yang Bapak /Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah selesai mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu untuk menyerahkan kembali kepada pihak yang pertama kali menyerahkan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu.
3. Berikut ini adalah keterangan alternatif jawaban adalah

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak setuju

C : Cukup

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	C	S	SS
Pelatihan						
1	Instruktur harus memiliki kualitas materi yang baik					
2	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta					
3	Peserta bersedia belajar dengan tekun dan disiplin selama pelatihan					
4	Peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan					
5	Materi pelatihan yang saya dapatkan banyak menambah pengetahuan					
6	Materi pelatihan mudah dipahami dan sesuai dengan bidang pekerjaan					
Kompensasi						
1	Pemberian upah dan gaji dari kantor selalu tepat waktu					
2	Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
3	Kantor memberikan tunjangan kepada pegawainya seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan kepada saya					
Kinerja Pegawai						
1	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar yang ada					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ditentukan					
3	Saya mampu hadir tepat waktu dalam bekerja					
4	Kerja sama yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja					

Lampiran 3

Hasil Kuesioner

No	Pelatihan							Kompensasi				Kinerja Pegawai				
	1	2	3	4	5	6	T	1	2	3	T	1	2	3	4	T
1	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	13	4	4	3	5	16
2	4	4	5	4	4	4	25	4	3	5	12	4	5	5	4	18
3	3	3	3	4	4	3	20	4	3	3	10	4	3	4	4	15
4	4	4	5	5	3	3	24	4	3	5	12	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	12	4	4	5	5	18
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
8	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	14	5	5	5	4	19
9	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	14	5	5	5	4	19
10	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	5	5	4	26	5	4	5	14	5	5	5	4	19
12	4	3	3	2	5	2	19	4	3	1	8	4	4	4	3	15
13	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	13	5	5	5	4	19
14	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	5	5	4	5	19
15	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	15	4	4	5	3	16
16	4	3	4	4	5	5	25	4	4	5	13	5	5	5	4	19
17	4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	11	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	15	4	4	5	5	18
19	3	4	4	5	4	5	25	5	4	5	14	4	4	5	5	18
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
21	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	2	5
22	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	13	4	4	5	4	17
23	5	4	3	5	4	5	26	4	4	4	12	4	4	5	4	17
24	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	10	3	4	3	3	13
25	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	12	4	5	4	4	17
26	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	12	4	4	3	4	15
27	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	13	5	4	5	5	19
28	4	4	5	5	4	3	25	4	4	4	12	4	4	4	5	17
29	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	14	4	5	5	4	18
30	5	4	4	5	5	4	27	5	2	5	12	5	5	4	5	19
31	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16
32	5	4	5	4	4	4	26	5	3	5	13	5	5	4	4	18
33	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	15	4	5	4	5	18
34	3	4	5	4	5	5	26	5	4	5	14	4	4	4	5	17
35	4	4	5	5	5	3	26	4	4	5	13	5	5	5	5	20
36	4	4	5	5	5	3	26	5	4	5	14	4	5	4	4	17
37	4	4	3	4	5	5	25	4	3	5	12	4	3	5	4	16
38	4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	13	4	3	5	5	17
39	3	5	4	4	5	3	24	3	4	5	12	5	3	4	4	16
40	4	5	4	5	5	4	27	3	5	5	13	5	3	5	4	17

41	5	5	4	4	5	5	28	3	4	4	11	4	3	5	5	17
42	3	4	4	4	4	4	23	5	3	5	13	5	4	5	5	19
43	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	14	4	4	4	4	16
44	4	3	5	5	4	4	25	4	3	5	12	4	4	5	3	16
45	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11	4	4	4	5	17
46	4	4	3	5	5	4	25	4	4	5	13	4	3	4	5	16
47	5	4	3	3	4	5	24	4	3	5	12	4	3	5	5	17
48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
49	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	15	4	3	5	4	16
50	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	12	4	5	5	4	18
51	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	13	5	4	5	5	19
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
54	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	13	4	4	4	5	17
55	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	14	4	4	4	5	17
56	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	15	5	5	4	5	19
57	4	4	4	5	4	5	26	5	4	5	14	5	5	5	5	20
58	4	4	4	4	4	3	23	3	2	4	9	3	4	3	4	14
59	5	5	4	4	5	3	26	3	3	5	11	4	4	5	4	17
60	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	14	5	5	5	5	20
61	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	13	5	4	4	5	18
62	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	4	4	4	4	16
63	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	14	5	4	4	5	18
64	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	15	4	5	4	5	18
65	2	2	2	2	2	2	12	1	2	1	4	2	2	1	1	6
66	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11	4	4	4	4	16
67	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	11	3	4	5	4	16
68	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	13	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20
70	4	3	4	3	5	4	23	3	3	3	9	4	3	3	5	15
71	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	14	4	4	4	5	17
72	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16
73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	20
74	3	4	4	4	4	4	23	2	3	4	9	3	3	4	3	13
75	3	4	4	4	4	4	23	5	4	5	14	4	4	5	5	18
76	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	13	4	5	4	5	18
77	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16
78	3	3	3	3	3	4	19	5	3	5	13	4	4	5	5	18
79	3	3	3	4	4	4	21	5	4	5	14	4	4	4	5	17
80	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	4
81	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	14	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	12	4	4	4	5	17
84	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11	4	4	4	4	16
85	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	13	4	4	4	4	16
86	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	13	5	5	5	5	20

87	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16
88	3	4	3	5	3	5	23	3	4	4	11	4	3	5	4	16
89	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	14	4	5	5	5	19
90	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	13	4	4	4	5	17
91	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	14	4	5	5	5	19
92	3	3	1	2	3	2	14	2	2	5	9	3	3	3	3	12
93	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	12	4	4	4	4	16
94	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	12	5	4	4	4	17
95	3	4	3	3	3	3	19	3	2	4	9	3	4	4	4	15
96	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	14	4	5	5	4	18
97	1	1	4	4	3	4	17	5	2	4	11	4	4	5	3	16
98	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	14	5	5	5	4	19
99	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	4	4	16
100	4	5	5	4	4	5	27	4	4	5	13	4	5	5	4	18

Lampiran 4 Uji Validitas Pelatihan

		Correlations						
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	Xt
X11	Pearson Correlation	1	.709**	.595**	.615**	.684**	.599**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X12	Pearson Correlation	.709**	1	.579**	.630**	.631**	.556**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X13	Pearson Correlation	.595**	.579**	1	.729**	.579**	.601**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X14	Pearson Correlation	.615**	.630**	.729**	1	.652**	.639**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X15	Pearson Correlation	.684**	.631**	.579**	.652**	1	.599**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X16	Pearson Correlation	.599**	.556**	.601**	.639**	.599**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Xt	Pearson Correlation	.842**	.820**	.825**	.857**	.831**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

Kompensasi

Correlations

		X21	X22	X23	Xt2
X21	Pearson Correlation	1	.552**	.631**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
X22	Pearson Correlation	.552**	1	.505**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
X23	Pearson Correlation	.631**	.505**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Xt2	Pearson Correlation	.865**	.817**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Kinerja Pegawai

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Yt
Y1	Pearson Correlation	1	.685**	.665**	.672**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.685**	1	.556**	.538**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.665**	.556**	1	.486**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.672**	.538**	.486**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Yt	Pearson Correlation	.898**	.833**	.808**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

1. Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	6

2. Kompensasi

Reliability Statistics

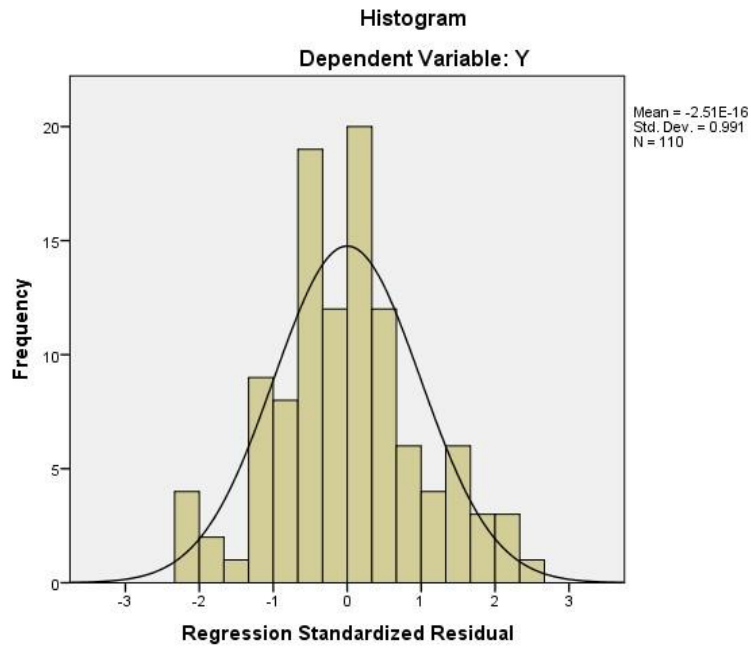
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	3

3. Kinerja Pegawai

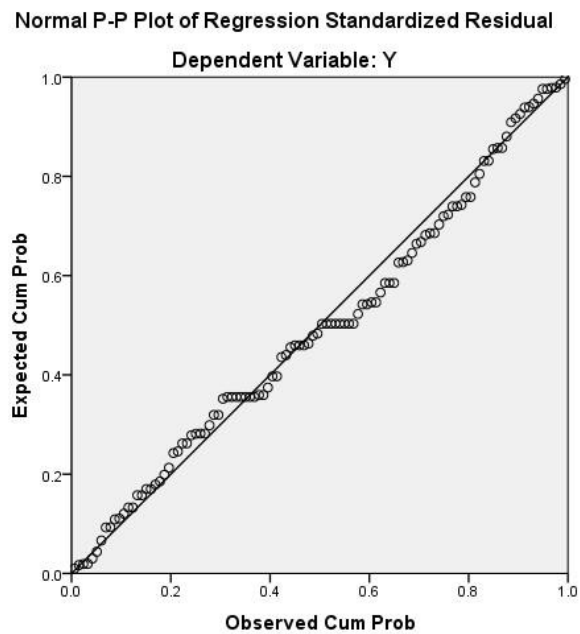
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

Lampiran 6 Uji Normalitas Histogram



Lampiran 7 Uji Normalitas Metode Grafik



Lampiran 8 Uji Normalitas Metode Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16189170
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.051
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9 Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.207	.679		3.250	.002		
Pelatihan	.314	.044	.483	7.119	.000	.368	2.719
Kompensasi	.558	.080	.473	6.968	.000	.368	2.719

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Spearman Rho

		Correlations			
		X	X2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.643**	-.046
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.630
		N	100	100	100
Kompensasi		Correlation Coefficient	.643**	1.000	-.082
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.395
		N	100	100	100
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.046	-.082	1.000
		Sig. (2-tailed)	.630	.395	.
		N	100	100	100

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

Lampiran 11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.207	.679		3.250	.002
	Pelatihan	.314	.044	.483	7.119	.000
	Kompensasi	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 12 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.905	2	332.953	242.108	.000 ^b
	Residual	147.149	107	1.375		
	Total	813.055	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X

Lampiran 13 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.207	.679		3.250	.002
Pelatihan	.314	.044	.483	7.119	.000
Kompensasi	.558	.080	.473	6.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.816	1.173

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

