

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Produktifitas Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu

Asep Dana Saputra¹

Prodi Manajemen, STIE Pembangunan Nasional Indonesia
e-mail : asepdanasaputra@gmail.com

Riyanto Setiawan Suharsono²

STIE Kertanegara Malang
e-mail : riyanto_setiawan@stiekma.ac.id

ABSTRACT

Data from Badan Pusat Statistik (BPS) in 2019 shows that the unemployment rate in Batu City is 4.29% of the total population of Batu City aged 15 years and over a total of 153,794,000 with a total workforce of 105,500 with a population working 100.97 open unemployment of 4526 or 4.29%, with a high unemployment rate in Batu City. Human resources (labor) lack expertise or skills so that competitiveness in the labor market is low.

The training is expected to improve human resources who are more competent in the world of work. Through targeted training, namely in the field of hospitality, it is hoped that it can reduce unemployment in the city of Batu. The purpose of this study is to determine the effect of training and compensation on competence and its impact on work productivity in the one-stop integrated service investment agency and Batu City labor.

The data analysis used is path analysis, which is to analyze the causal relationship that occurs in multiple regression if the independent variabel affects the dependent variabel directly but also indirectly, from the analysis results it is found that the direct effect of training on work productivity is 0.702 while the indirect effect of 0.315 and the effect of total training on work productivity of 1.0178. Whereas in the compensation variabel the direct effect on work productivity is 0.209 and the indirect effect is 0.702 with a total effect of 0.911.

Keywords ; *training, compensation, competence, and work productivity.*

ABSTRAK

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 bahwa angka pengangguran di kota Batu 4,29 % dari jumlah penduduk kota Batu berumur 15 tahun keatas sejumlah 153.794.000 dengan jumlah angkatan kerja 105.500 dengan penduduk yang bekerja 100.97 pengangguran terbuka sejumlah 4526 atau 4,29%, dengan tingginya angka pengangguran di kota Batu sumber daya manusia (tenaga kerja) kurang memiliki keahlian atau keterampilan sehingga daya saing di pasar kerja rendah.

Pelatihan diharapkan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten di dunia kerja. Melalui pelatihan yang tepat sasaran yakni di bidang perhotelan diharapkan bisa mengurangi angka pengangguran di kota Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kompetensi dan dampaknya pada produktifitas kerja pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja kota batu.

Analisis data yang dipakai adalah analisis jalur atau path analisis yaitu menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh langsung pelatihan terhadap produktifitas kerja sebesar 0,702 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,315 dan pengaruh total pelatihan terhadap produktifitas kerja sebesar 1,0178. Sedangkan pada variabel kompensasi pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja sebesar 0,209 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,702 dengan pengaruh total sebanyak 0,911.

Kata Kunci : Pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan produktifitas kerja

I. PENDAHULUAN

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2015 bahwa angka pengangguran di Kota Batu 4,29 % dari jumlah penduduk Kota Batu berumur 15 tahun keatas sejumlah 153.794.000 dengan jumlah angkatan kerja 105.500 dengan penduduk yang bekerja 100.97 pengangguran terbuka sejumlah 4526 atau 4,29%, dengan tingginya angka pengangguran di Kota Batu menjadikan permasalahan bagi pemerintah yang harus segera diselesaikan.

Sumber daya manusia (tenaga kerja) kurang memiliki keahlian atau keterampilan sehingga daya saing di pasar kerja rendah. Pelatihan diharapkan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten di dunia kerja. Melalui pelatihan yang tepat sasaran yakni di bidang perhotelan diharapkan bisa mengurangi angka pengangguran di Kota Batu. Dalam pelaksanaan pelatihan perlu didukung kompensasi untuk pesertanya salah satu kompensasi tersebut adalah pemberian uang saku selama pelatihan berlangsung. Uang saku tersebut merupakan kompensasi yang diberikan oleh pemerintah dalam rangka memberi dorongan atau semangat. Pelaksanaan program pelatihan akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (2008:263) yang mengatakan bahwa “pelatihan itu memberikan kepada karyawan baru atau yang ada sekarang sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Setiap jenis pekerjaan tidak hanya menuntut keterampilan saja tetapi pengetahuan dan sikap tertentu mempunyai andil besar dalam tercapainya pelaksanaan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan”.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan pada kegiatan pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat tahun anggaran tahun 2019 pada Dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja Kota Batu sejumlah 36 orang. Batasan variabel yang di teliti yaitu :

1. Pelatihan berbasis kompetensi/*CBT*
2. Kompensasi finansial (uang saku pelatihan)
3. Kompetensi (bidang perhotelan untuk kejuruan *F&B*)
4. Produktifitas kerja (*Daily report* pada *OJT*)

Selain variabel tersebut tidak di lakukan penelitian hal ini dikemukakan karena variabel-variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel tergantung, penelitian di lakukan pada seluruh peserta pelatihan.

II. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Obyek penelitian adalah 36 peserta pada kegiatan pembinaan dan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja dan masyarakat tahun 2019 yang berasal dari masyarakat Kota Batu, dan pelaksanaannya di Hotel Kusuma Agro Wisata Batu dan Lembaga Pelatihan Kerja ANISA yang berda di Wilayah Kota Batu. Alasannya adalah peserta pelatihan ini merupakan *pilot project* pelatihan berbasis kompetensi yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi bagi pencari kerja, sehingga memiliki daya saing di pasar kerja.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) menurut Singarimbun (2006 : 5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

C. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 36 orang peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu pada tahun 2019 pelaksanaan pelatihan selama 2 bulan yang dilaksanakan di Hotel Kusuma Agro Wisata Kota Batu dan Lembaga Pelatihan Kerja ANISA di Kota Batu. Pelatihan ini dibidang perhotelan dengan kejuruan Perhotelan dan Salon . Dalam penelitian ini 36 orang responden yang terlibat langsung, seluruh peserta pelatihan dijadikan objek penelitian karena jumlah yang terbatas pelatihan ini hanya melatih 36 orang peserta.

D. Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

KONSEP	VARIABEL	ITEM
Pelatihan Mangkunegara (2003)	Sasaran Tenaga Pelatih Materi Pelatihan Metode Pelatiahian	Dengan dilaksanakan pelatihan terlebih dahulu peserta akan lebih terampil sebelum memasuki dunia kerja Pelatihan memberikan dampak positif sebelum peserta menguasai pekerjaan tertentu Pelatihan akan meningkatkan produktifitas kerja peserta pelatihan dan meningkatkan hasil yang lebih maksimal
Kompensasi Dessler (1998 : 89)	Kompensasi Langsung Kompensasi Tak Langsung	Kompensasi berupa uang saku bagi peserta akan memberikan pengaruh

		<p>pada peningkatan kemampuan/kompetensi Dengan kompensasi yang sangat cukup akan berpengaruh pada hasil/produktivitas pada saat pembelajaran maupun OJT Pemberlakuan absensi bagi peserta merupakan pengukuran produktivitas secara langsung dan berdampak pada capaian kompetensi/kemampuan Rendahnya tingkat kehadiran yang berpengaruh kepada jumlah kompensasi yang diterima maka menurunkan hasil yang dicapai</p>
<p>Kompetensi Ulrich Hutapea Thoha (2008 : 5)</p>	<p>Pengetahuan Keterampilan Sikap Kerja</p>	<p>Dengan kompetensi yang baik maka peserta akan menunjukkan produktivitas yang baik pula dan dengan sendirinya akan cepat memperoleh tawaran kerja Kompetensi yang bagus akan terlihat pada saat peserta OJT dengan tingkat produktivitas / hasil yang dicapai lebih maksimal</p>
<p>Produktivitas</p>	<p>Pelatihan Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan Hubungan Antara Atasan dan Bawahan</p>	<p>Dengan pelatihan akan lebih meningkatkan produktivitas kerja bagi pencari kerja yang terlihat dengan adanya peningkatan kompetensi peserta pada saat OJT melalui laporan harian peserta Pelatihan sebelum bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karena penguasaan terlebih dahulu terhadap jenis pekerjaan tertentu yang berdampak pada peningkatan kompetensi pekerja Pemberian kompensasi yang cukup layak akan meningkatkan produktivitas kerja peserta pada saat OJT yang berpengaruh pada peningkatan kompetensi / keterampilan peserta</p>

Sumber : Data Diolah, 2020

E. Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Uji Validitas
- Uji Realibilitas
- Uji Asumsi Klasik meliputi multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi

Adapun Analisis data yang dipakai adalah Analisis Jalur atau *Path Analysis* yaitu menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung secara langsung tetapi juga secara tidak langsung, menurut Retherford dalam Sarwono (2007).

Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh langsung Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi terhadap produktifitas dan pengaruh tidak langsung dengan variabel perantara kompetensi pencari kerja studi pada peserta pelatihan bidang perhotelan tahun 2019 di Hotel Kusuma Agro Wisata dan LPK ANISA.

III. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

**a) Uji Validitas
Pelatihan**

Variabel Pelatihan diukur dengan 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X111	0.627	0.378	Valid
X112	0.684	0.378	Valid
X113	0.583	0.378	Valid
X121	0.558	0.378	Valid
X122	0.697	0.378	Valid
X123	0.611	0.378	Valid
X131	0.672	0.378	Valid
X132	0.711	0.378	Valid
X133	0.654	0.378	Valid
X141	0.599	0.378	Valid
X142	0.610	0.378	Valid
X143	0.698	0.378	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel nilai korelasi r-hitung tertinggi pada item pertanyaan X132 sebesar 0.711 dan terendah pada X121 sebesar 0.558. Ke-12 item pernyataan memiliki nilai r-hitung > r tabel 0.378 pada tingkat kesalahan 5% dan N sebesar 20. Maka dapat dikatakan bahwa ke-12 item pernyataan variabel Pelatihan adalah valid.

Kompensasi

Variabel Kompensasi diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil uji validitas selengkapanya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X211	0.445	0.378	Valid
X212	0.450	0.378	Valid
X221	0.462	0.378	Valid
X222	0.539	0.378	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel menunjukkan bahwa item pertanyaan ke-4 item pertanyaan memiliki nilai r-hitung > r tabel 0.378. Nilai r-hitung tertinggi diperoleh item pertanyaan X222 sebesar 0.539 dan terendah pada X211 sebesar 0.445. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-4 item pertanyaan tersebut valid sebagai pengukur variabel Kompensasi.

Kompetensi

Pertanyaan untuk mengukur Kompetensi sebanyak 9 item pertanyaan. Hasil uji validitas selengkapanya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Y1	0.603	0.378	Valid
Y2	0.636	0.378	Valid
Y3	0.560	0.378	Valid
Y4	0.641	0.378	Valid
Y5	0.647	0.378	Valid
Y6	0.666	0.378	Valid
Y7	0,611	0,378	Valid
Y8	0.612	0.378	Valid
Y9	0.631	0,378	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel menunjukkan bahwa item pertanyaan pengukur Kompetensi diperoleh nilai r-hitung tertinggi pada Y6 sebesar 0.666 dan terendah pada Y3 sebesar 0.560. Karena nilai r-

hitung ke-9 item pertanyaan > r-tabel 0.378 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan valid sebagai pengukur Kompetensi.

Produktifitas kerja Pegawai

Produktifitas kerja pegawai memiliki 3 item pertanyaan, hasil uji validitas selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Uji Validitas Produktifitas kerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Z1	0.512	0.378	Valid
Z2	0.702	0.378	Valid
Z3	0.736	0.378	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai r-hitung tertinggi diperoleh item pertanyaan Z3 0.736 dan terendah pada Z1 sebesar 0.512. Karena nilai yang diperoleh ke-3 item pertanyaan > r-tabel 0.378 ,maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid sebagai pengukur variabel Produktifitas kerja Pegawai.

b) Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada nilai *alpha cronbach's* yang selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	keterangan
1	Pelatihan	0.788	Reliabel
2	Kompensasi	0.774	Reliabel
3	Kompetensi	0.688	Reliabel
4	Produktifitas kerja pegawai	0.839	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel hasil pengujian reliabilitas menunjukan bahwa nilai *alpha cronbach's* variabel Pelatihan sebesar 0.788, Kompensasi 0.774, Kompetensi 0.688 dan Produktifitas kerja Pegawai 0.839. dari ke-empat variabel tersebut karena nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel-variabel tersebut diatas memiliki konsistensi yang baik sebagai pengukur atau reliable.

B. Uji Statistik Deskriptif.

Hasil statistik deskriptif dari queisioner secara general selengkapnya :

Tabel 7. Statistik Deskriptif

Statistic Diskriptif						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pelatihan	54	33	45	38.78	3.068	9.412
Kompensasi	54	44	60	50.86	3.919	15.361
Kompetensi	54	21	30	25.30	2.187	4.783
Produktifitas kerja Pegawai	54	40	55	46.78	4.111	16.904
Valid N (<i>listwise</i>)	54					

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada table menunjukkan bahwa nilai minimum variabel terendah pada variabel Kompetensi sebesar 21 dan tertinggi pada variabel Kompensasi sebesar 44. Nilai maksimum terendah diperoleh variabel Kompetensi sebesar 30 dan tertinggi pada variabel Kompensasi sebesar 60. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel Kompetensi sebesar 25.30 dan tertinggi diperoleh variabel Kompensasi 50.86. Nilai standar deviasi yaitu besarnya nilai penyimpangan data dari nilai rata-ratanya, nilai standar deviasi terbesar diperoleh variabel Kompensasi sebesar 3.919 dan terendah pada variabel Kompetensi yaitu 2.187.

a) Uji Korelasi

Pengujian korelasi dilakukan antara variabel-variabel untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil uji korelasi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Uji Korelasi Antar Variabel

		Pelatihan	Kompensasi	Kompetensi	Produktifitas kerja Pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.787**	.658**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54
Kompensasi	Pearson Correlation	.787**	1	.681**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000

	N	54	54	54	54
Kompetensi	Pearson Correlation	.658**	.681**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54
Produktifitas kerja Pegawai	Pearson Correlation	.853**	.800**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54

Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2020

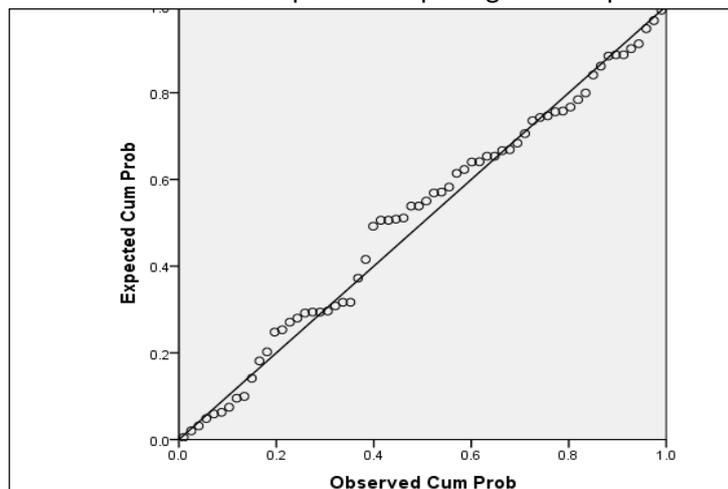
Pada tabel menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki korelasi dengan Kompensasi sebesar 0.787, Kompetensi 0.658 dan Produktifitas kerja Pegawai sebesar 0.853. Sedangkan nilai signifikansi dididapat sebesar 0.000. Demikian juga dengan nilai korelasi antar variabel-variabel yang lain menunjukkan nilai korelasi yang tinggi dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka seluruh korelasi antar variabel memiliki hubungan yang signifikan.

b) Analisis Sub Struktur 1

Dalam Sub-Struktur 1 ini model regresi pertama dengan variabel Pelatihan dan Kompensasi sebagai variabel Independen sedangkan variabel Kompetensi sebagai dependennya. Sebelum analisis regresi, pengujian asumsi klasik diperlukan supaya hasil regresi diterima sebagai model *BLUE (Best Linear Unbias Estimation)*. Hasil asumsi klasik model regresi 1 sebagai berikut :

- Normalitas

Pengujian normalitas residual dapat dilihat pada grafik P-P plot di bawah ini :



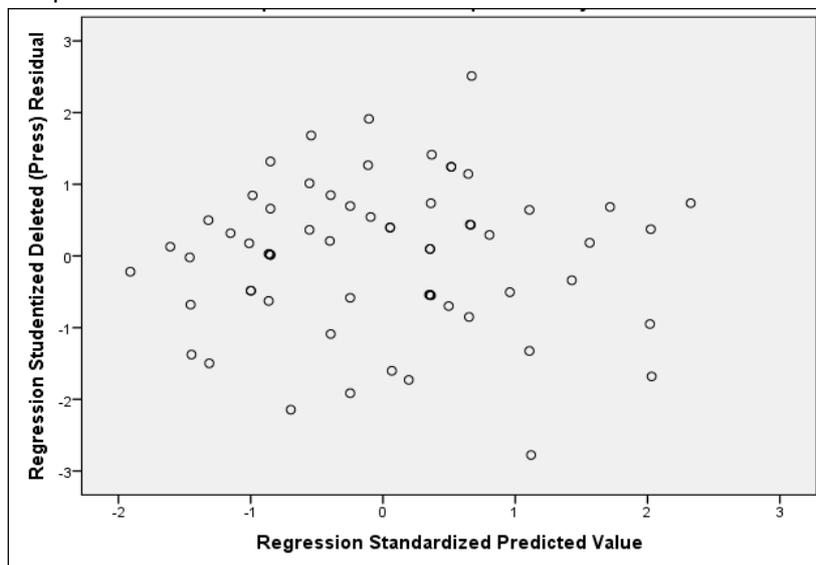
Gambar1. Uji Normalitas
Grafik. P-P Plot Normalitas Residual Regresi 1

Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2020

Pada gambar menunjukkan bahwa setiap pancaran data residual berada di sekitar garis lurus melintang, maka dapat di katakan bahwa nilai residual mengikuti fungsi distribusi normal.

c) Heterokedastisitas

Uji asumsi lainnya yaitu uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang dilakukan dengan analisis grafik dari variance residual. Grafik dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 2.
Scatterplot Variance Residual Regresi 1
Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Terlihat pada grafik di atas bahwa pola titik-titik menyebar dari atas dan di bawah angka sumbu Y, dan tidak membentuk pola-pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran heterokedastisitas.

d) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Nilai *Tolerance* dan VIF selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.381	2.625

Kompensasi 0.381 2.625

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel terlihat bahwa nilai *tolerance* Pelatihan sebesar 0.381 dan Kompensasi sebesar 0.381. Sedangkan nilai VIF masing-masing 2.625. Nilai *tolerance* kedua variabel > 0.1 dan VIF < 10 maka terbukti tidak terjadi pelanggaran adanya multikolinieritas pada variabel independen.

e) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi menunjukkan kemampuan variabel Pelatihan dan Kompensasi mampu menjelaskan varian pada Kompetensi sebesar 50.3% (0.503 x 100%). Sedangkan sisanya 49.7% (100%-50.3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil nilai koefisien determinasi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.487	1.567

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Dari hasil analisis regresi tersebut didapat persamaan model sub-struktur 1 sebagai berikut :

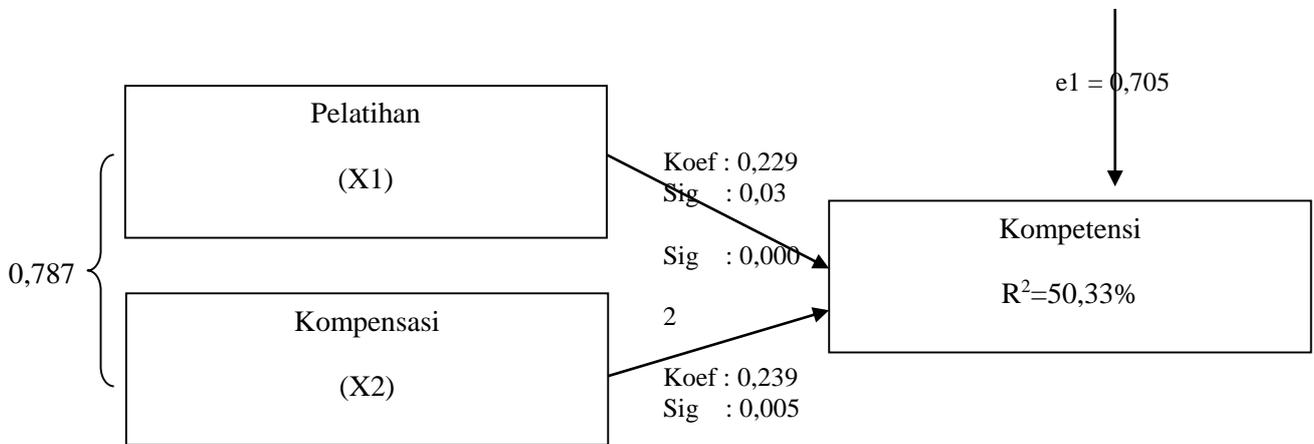
$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + e$$

$$Y = 0.229 * X_1 + 0.239 * X_2 + 2.685$$

- Dimana;
- Y = Kompetensi
- α = konstanta
- β₁, β₂ = koefisien pengaruh
- e = eror (kesalahan)
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Kompensasi

Nilai konstanta menunjukkan bahwa besarnya nilai Kompetensi sebesar 4.267 tanpa adanya pengaruh variabel Pelatihan dan Kompensasi. Nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.229 artinya bahwa apabila ada peningkatan sebesar 1 pada variabel Pelatihan sedangkan Kompensasi adalah konstan (0) maka akan meningkatkan Kompetensi sebesar 0.239. Demikian juga sebaliknya untuk perubahan peningkatan pada koefisien pengaruh variabel Kompensasi.

Model sub-struktur 1 sebagai berikut :



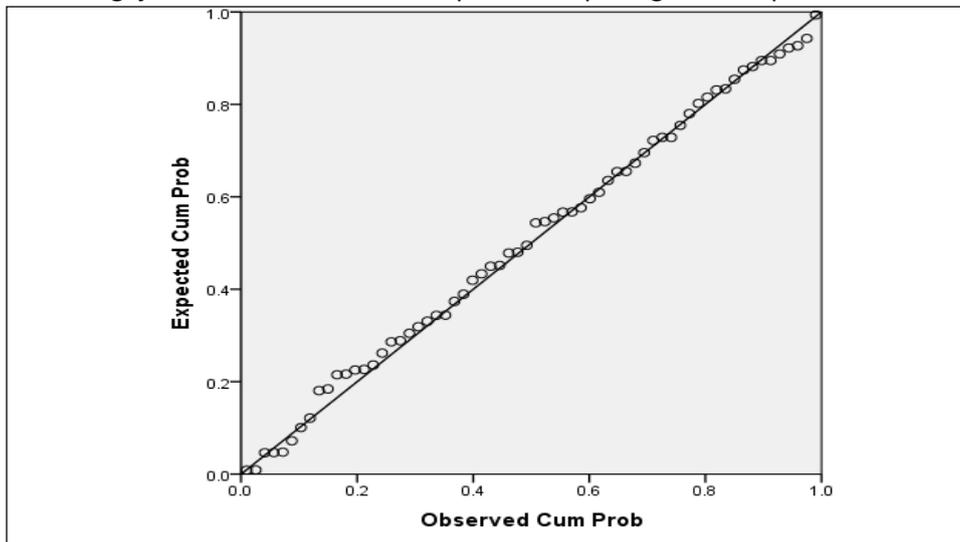
Gambar 3. Model Sub Struktur 1
Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2020

f) Analisis Sub Struktur 2

Dalam model Sub-Struktur 2 melakukan regresi variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kompetensi sebagai variabel Independen dan variabel Produktifitas kerja Pegawai sebagai dependennya. Uji Asumsi Klasik regresi ke-2 sebagai berikut :

Normalitas

Pengujian normalitas residual dapat dilihat pada grafik P-P plot di bawah ini :



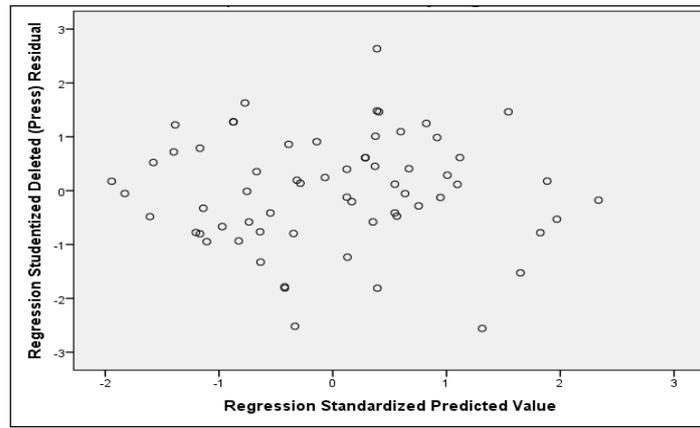
Gambar Error! No text of specified style in document.4. Grafik P-P Plot Normalitas Residual Regresi 2

Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2020

Pada grafik tersebut terlihat bahwa setiap pancaran data residual berada di sekitar garis lurus melintang, maka dapat di katakan bahwa nilai residual mengikuti fungsi distribusi normal.

Heterokedastisitas

Uji asumsi lainnya yaitu uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang dilakukan dengan analisis grafik dari variance residual. Grafik dapat dilihat di bawah ini :



Grafik 5. Scatterplot Variance Residual Regresi 2
Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Terlihat pada grafik di atas bahwa pola titik-titik menyebar dari atas dan di bawah angka sumbu Y, dan tidak membentuk pola-pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran heterokedastisitas.

- **Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Nilai Tolerance dan VIF selengkapnay disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Nilai Uji Multikolinieritas 2

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.353	2.833
Kompensasi	0.334	2.994
Kompetensi	0.497	2.011

Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2020

Pada tabel terlihat bahwa nilai *tolerance* Pelatihan sebesar 0.353, Kompensasi sebesar 0.339, dan Kompetensi 0.497. Sedangkan nilai VIF Pelatihan sebesar 2.833, Kompensasi 2.994 dan Kompetensi sebesar 2.011. Nilai *tolerance* ketiga variabel > 0.1 dan VIF < 10 maka terbukti tidak terjadi pelanggaran adanya multikolinieritas pada variabel independen.

- **Uji Parsial (uji t)**

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen Pelatihan, Kompensasi, dan Kompetensi secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas kerja pegawai. Hasil uji parsial selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 12. Koefisien Pengaruh, Nilai t Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.359	3.368		-.997	.323
Pelatihan	.524	.133	.702	5.270	.000
Kompensasi	.253	.107	.265	2.473	.016
Kompetensi	.199	.157	.373	2.372	.021

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh Pelatihan sebesar 0.702 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien pengaruh Kompensasi sebesar 0.265 dan signifikansi 0.016. Sedangkan nilai koefisien pengaruh Kompetensi sebesar 0.373 dan signifikansi 0.021. Karena nilai signifikansi yang diperoleh variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kompetensi lebih kecil dari (<0.05) maka terbukti bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktifitas kerja Pegawai.

- **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil uji F selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 13. Nilai Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	842.246	3	280.749	75.642	.000 ^b
Residual	222.692	50	3.712		

Total	1064.938	53
-------	----------	----

Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 75.642 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai p-signifikansi $0.000 < 0.05$ maka terbukti bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kompetensi signifikan berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas kerja Pegawai.

- Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi menunjukkan kemampuan variabel Pelatihan, Kompensasi, dan Kompetensi mampu menjelaskan varian pada Produktifitas kerja Pegawai sebesar 79.1% ($0.791 \times 100\%$). Sedangkan sisanya 20.9% ($100\% - 79.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil nilai koefisien determinasi selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 14. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.780	1.927

Sumber : Data Diolah SPSS, Tahun 2020

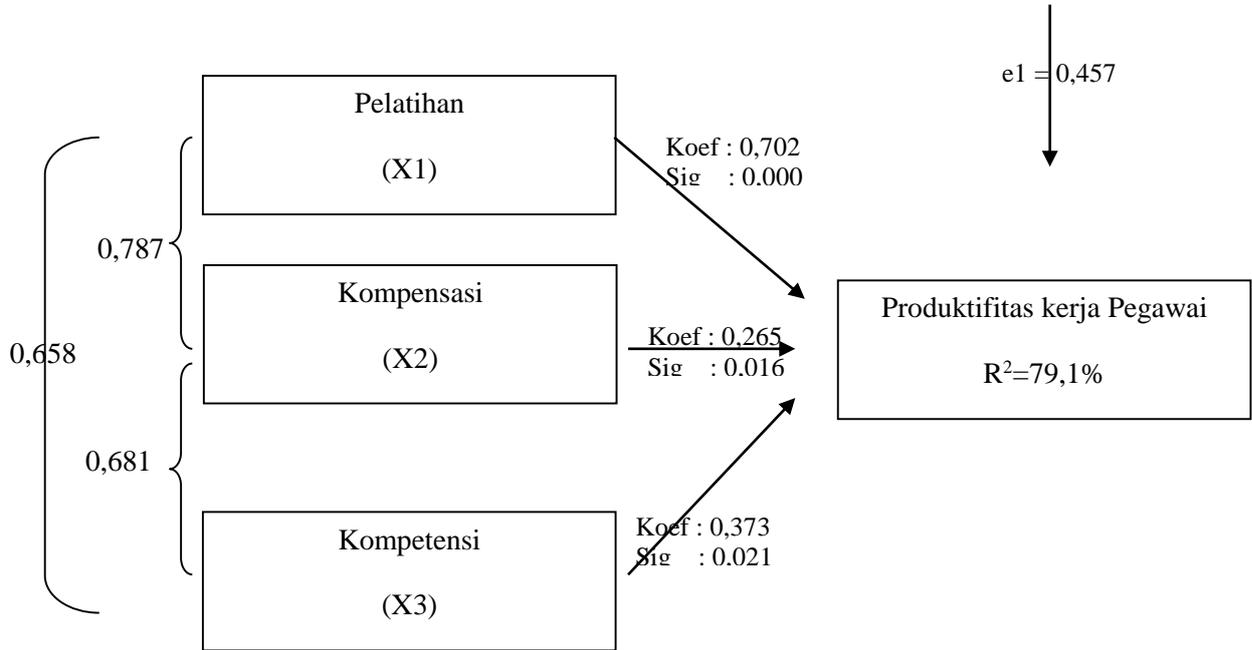
Dari hasil analisis regresi tersebut di atas dapat dibentuk model sub-struktur 2 sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + e$$

$$Y = 0.702 * X_1 + 0.265 * X_2 + 0.373 * X_3 + 3.368$$

- Dimana;
- Y = Produktifitas kerja Pegawai
 - α = konstanta
 - $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien pengaruh
 - e = eror (kesalahan)
 - X₁ = Pelatihan
 - X₂ = Kompensasi
 - X₃ = Kompetensi

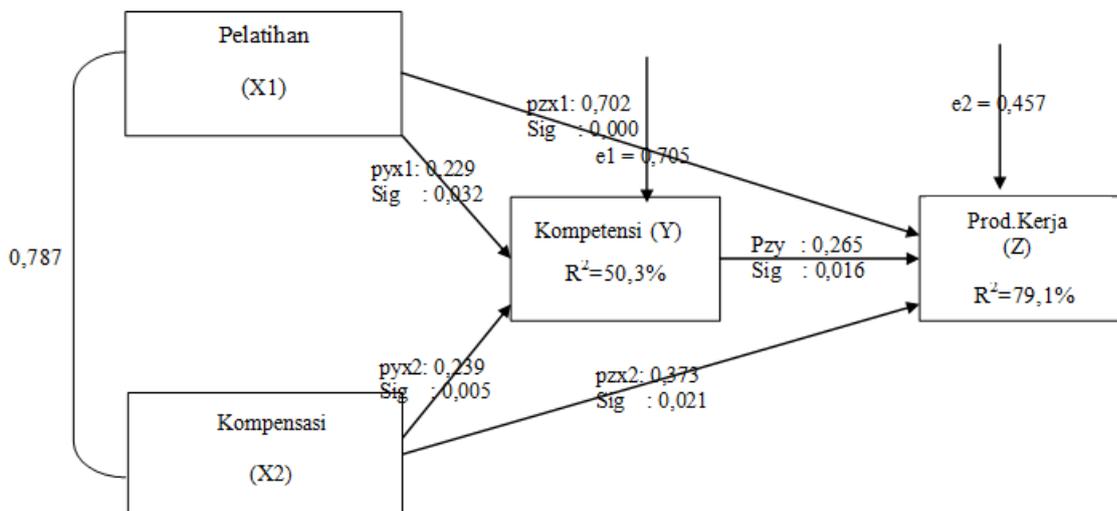
Model sub-struktur 2 sebagai berikut :



Gambar 6. Persamaan Sub Struktur 2
Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari hasil regresi berganda 1 (sub-struktur 1) dan regresi 2 (substruktur 2) di atas kemudian digabungkan menjadi satu model untuk membuat model analisis jalur. Hasil model analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 7. Hasil Analisis Jalur
Sumber : Data Diolah SPSS 20, Tahun 2020

Model Persamaan :

1. Sub-Struktur 1

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{y\epsilon_1}$$

$$Y = 0.229X_1 + 0.239X_2 + 0.705$$

2. Sub-Struktur 2

$$Z = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{yY} + \rho_{y\epsilon_2}$$

$$Z = 0.702X_1 + 0.373X_2 + 0.265Y + 0.457$$

Pengaruh Total

1. Pengaruh total Pelatihan ke Produktifitas kerja Pegawai
= Pengaruh tidak langsung + pengaruh langsung

$$= 0.3158 + 0.702$$

$$= 1.0178$$

2. Pengaruh total Kompensasi ke Produktifitas kerja Pegawai
= Pengaruh tidak langsung + pengaruh langsung

$$= 0.702 + 0.209$$

$$= 0.911$$

Tabel 15. Pengujian Pengaruh Variabel

	PELATIHAN	KOMPENSASI
	-	-
	PRODUKTIFITAS KERJA	PRODUKTIFITAS KERJA
PENGARUH LANGSUNG	0,702	0,209
PENGARUH TIDAK LANGSUNG	0,3158	0,702
PENGARUH TOTAL	1,0178	0,911
KESIMPULAN	Pengaruh Total > Pengaruh Langsung	Pengaruh Total > Pengaruh Langsung
	Variabel Intervening perlu	Variabel Intervening perlu

Sumber : Data Diolah, Tahun 2020

Pada tabel terlihat bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap produktifitas kerja sebesar 0,702 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,315 dan pengaruh total pelatihan terhadap produktifitas kerja sebesar 1,0178. Sedangkan pada variabel Kompensasi pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja sebesar 0,209 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,702 dengan pengaruh total sebanyak 0,911.

Dari informasi informasi yang di sajikan dalam tabel diketahui bahwa pengaruh pelatihan dan Kompensasi terhadap produktifitas kerja pegawai masing-masing memiliki pengaruh total yang lebih besar dari pengaruh langsung, artinya kompetensi memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh pelatihan dan Kompensasi terhadap produktifitas kerja pegawai DPMPSTP Kota Batu. Berdasarkan besaran pengaruh total Pelatihan dan Kompensasi ke Produktifitas kerja Pegawai di DPMPSTP

Kota Batu terlihat bahwa pengaruh kuat berasal dari Variabel Pelatihan dengan nilai pengaruh total yakni sebesar 0,86. Sedangkan Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,582.

Dari uraian analisis jalur diatas dapat digambarkan matrikulasi hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 16. Matrikulasi Hipotesis Penelitian

NO	HIPOTESIS	PENGARUH		PENGARUH TOTAL	SIGNIFIKANSI	HASIL
		L	TL			
1.	H1	L	-	0.229	0.032<0.05	Pelatihan Berpengaruh signifikan terhadap kompetensi
2.	H2	L	-	0.239	0.0005<0.05	Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap kompetensi
3.	H3	L	-	0.702	0.000<0.05	Pelatihan Berpengaruh signifikan terhadap produktifitas
4.	H4	L	-	0.373	0.021<0.005	Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja
5.	H5	L	-	0.265	0.016<0.005	Kompetensi Berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja
6.	H6	-	TL	0.3158	0.000<0.05	Pelatihan Berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja melalui kompetensi
7.	H7	-	TL	0.209	0.000<0.005	Kompensasi Berpengaruh signifikan

NO	HIPOTESIS	PENGARUH		PENGARUH TOTAL	SIGNIFIKANSI	HASIL
		L	TL			
						terhadap produktifitas kerja melalui kompetensi kerja.

Sumber : Hasil Analisis 2020

IV. SIMPULAN

Dari hasil analisis di atas ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Semakin tinggi Pelatihan akan meningkatkan kompetensi pada DPMPTSP Kota Batu. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Peningkatan kompensasi pada suatu organisasi berdampak pada peningkatan kompetensi pada DPMPTSP Kota Batu. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja pegawai. Peningkatan jiwa pelatihan akan berdampak terhadap meningkatnya Produktifitas kerja pada DPMPTSP Kota Batu.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja DPMPTSP Kota Batu. Demikain juga untuk Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja pada DPMPTSP Kota Batu. Kompetensi mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dan Kompensasi. Hal ini terbukti dari pengaruh kedua variabel, sehingga tidak hanya berpengaruh langsung ke Produktifitas kerja Pegawai tetapi juga berpengaruh tidak langsung ke Produktifitas kerja Pegawai melalui Kompetensi. Bahwa pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktifitas kerja pegawai masing-masing memiliki pengaruh total yang lebih besar dari pengaruh langsung, artinya kompetensi memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktifitas kerja pegawai DPMPTSP Kota Batu

V. SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelatihan mampu memberikan perubahan terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil/Aparatus Sipil Negara maupun Produktifitas kerja pegawai. Hal ini memberikan bukti bahwa skill/ketrampilan sangat diperlukan dalam pengembangan potensi pegawai. Diharapkan DPMPTSP Kota Batu dapat memberikan kesempatan yang sama pada pegawai untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam program-program peningkatan skill ketrampilan dan kemampuan dalam pekerjaan.
2. Terciptanya Kompensasi yang dapat memberikan peningkatan Kompetensi dan produktifitas kerja Pegawai. Seperti kebebasan memberikan kritik, tindak lanjut masukan pegawai, adanya intensitas interaksi pegawai dan intensitas pembicaraan atau komunikasi. Hal tersebut dapat memberikan peningkatan kompetensi dan meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Dalam hal ini diharapkan DPMPTSP Kota Batu dapat menciptakan Kompensasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Prabu Mangkunegara, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Hamalik, Oemar. 2005. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT Bumi Aksara Hutapea.
- Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga
- Malhotra, N. K. 1996, *Marketing Research An Applied Oriented Second Edition*, Prentice Hall, Inc., New jersey.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M, 1990. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPN. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Singarimbun, M dan Efendi,. 1995, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Alfabeta. Bandung
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.