

# Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas II.B Banyuasin

Desi Ratnasari<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Santi Puspita<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ PGRI Palembang, [ratnasaridesi764@gmail.com](mailto:ratnasaridesi764@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ PGRI Palembang, [hendri\\_edduar@yahoo.com](mailto:hendri_edduar@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ PGRI Palembang, [santipuspitaakbar@gmail.com](mailto:santipuspitaakbar@gmail.com)

## ABSTRACT

The population in this study were employees of the Banyuasin Class IIB Narcotics Lap which amounted to 82 respondents and used saturated sample techniques, data collection techniques using Questionnaires and Documentation. The data analysis technique used is simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ), using the hypothesis T test and F test with the help of SPSS 23 for windows software.

The results of the t-test study indicate that there is an effect of Job Training ( $X_1$ ) with a significant value of  $0.11 < 0.05$ , meaning that partially there is a significant effect of Job Training on Employee Job Performance. As for the Financial Compensation variable ( $X_2$ ) with a significant value of  $0.000 > 0.05$ , it means that partially there is a significant effect of Financial Compensation on Employee Performance. From the results of the discussion of the F test simultaneously, a significant value of  $0.000 > 0.05$  means that  $H_0$  is rejected.  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between Job Training and Financial Compensation on Employee Performance at the Class IIB Banyuasin Narcotics Prison.

**Keywords:** Job Training, Financial Compensation and Employee Job Performance

## ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin. "Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin yang berjumlah 82 responden dan menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan menggunakan hipotesis uji T dan uji F dengan bantuan software SPSS 23 for windows. Hasil dari penelitian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai signifikan  $0,11 < 0,05$ , artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Sedangkan untuk variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dari hasil pembahasan uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan  $0,000 > 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Prestasi Kerja Pegawai

## A. PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (LAPAS) adalah suatu lembaga yang menampung sekumpulan orang-orang yang menjual dan memakai narkoba serta orang-orang yang telah melanggar hukum. Sebelum dikenal istilah penjara Lembaga Pemasyarakatan Narkotika suatu unit pelaksanaan teknis dibawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (LAPAS) mempunyai suatu Visi yaitu sebagai lembaga

yang berkualitas dalam pelayanan, pembinaan dan perlindungan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP).

Di masa ini suatu persaingan antar instansi pemerintah dalam era globalisasi semakin kuat dan suatu organisasi sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya agar instansi berkembang dengan maksimal. Karena Sumber Daya Manusia merupakan asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu dengan mengadakan kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan adalah proses peningkatan kompetensi aparatur, keterampilan, pengetahuan dan sikap tertentu agar memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pelatihan merupakan aktivitas guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif untuk melaksanakan pekerjaan dalam mengatasi kekurangan-kekurangan para pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pelatihan ialah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, perilaku pegawai dan menambah pengetahuan yang dimilikinya serta mengasah kemampuan yang selama ini kurang optimal atau belum ada (Kasmir 2016:126).

Fenomena yang terjadi pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada pegawai di Lapas Narkotika dibagi menjadi dua jenis pelatihan yaitu Pelatihan Umum dan Diklat Pengamanan. Yang dimaksud pelatihan umum yaitu dalam bentuk ilmu bela diri yang wajib dimiliki bagi pegawai penjaga napi/tahanan. Karena tidak semua orang yang bisa dan sanggup menjaga, membina serta mengawasi ratusan hingga ribuan napi/tahanan yang ada didalam Lapas Narkotika. Sehingga pegawai harus memiliki mental, moral dan etika yang kuat agar bisa menjalankan tugas dengan baik dan lancar.

Pelatihan umum dalam bentuk bela diri hanya diikuti para pegawai pada bagian penjaga tahanan. Pelatihan umum dalam bentuk bela diri diadakan tiga kali dalam satu tahun untuk para pegawai tersebut.

Sedangkan Diklat Pengamanan guna untuk meningkatkan kapasitas *assesor* dan memberikan (operasional dan strategis) berbasis analisis yang kuat sehingga dapat mempertanggung jawabkan situasi kondisi yang aman dan tertib. Bentuk Diklat Pengamanan pada Lapas Narkotika yaitu serah terima tugas pengamanan, penjagaan tempat penguncian blok dan kamar hunian, kontrol penindakan gangguan kamtib dan pengendalian lingkungan. Pelatihan ini selalu digunakan untuk para peserta agar dapat memahami secara praktek dan teori. Diklat pengamanan ini dilakukan tergantung kepada kebijakan Hukum dan Ham Palembang.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi para pegawai, baik yang langsung berupa uang (finansial) dalam bentuk gaji, upah dan bonus dan tidak langsung (Nonfinansial) dalam bentuk tunjangan, asuransi, cuti dan fasilitas. Pemberian kompensasi mendapatkan perhatian yang khusus dan dilakukan atas dasar kepentingan instansi maupun pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Manusia Daya Manusia yang penting bagi pegawai adalah kompensasi dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya ikatan dengan perusahaan. Martoyo dalam Sinambela (2017:218).

Dari beberapa pengamatan dan wawancara secara langsung pada pegawai Lapas Narkotika bentuk kompensasi finansial langsung yaitu berupa gaji dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung pada Lapas Narkotika yaitu berupa: 1) Tunjangan makan, tunjangan hari raya (THR) dan tunjangan pensiun. 2) Asuransi yaitu asuransi BPJS kesehatan. Ada beberapa pegawai disana belum merasa puas sebagai pegawai akibat kurangnya pemberian kompensasi salah satunya ialah masih kurang persediaan fasilitas seperti rumah dinas untuk para pegawai dan ada juga pegawai mengatakan bahwa tunjangan makan sering telat tidak sesuai tanggal yang telah ditentukan.

Dilihat dari prestasi kerja pegawai pada Lapas Narkotika sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepada instansi akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang membutuhkan pelatihan khusus untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan prestasi kerja. Ketidaksiain antara pekerjaan yang banyak dengan tunjangan yang diberikan instansi kepada pegawai. Faktor-faktor inilah yang belum memenuhi prestasi kerja untuk mencapai kepuasan pegawai. Maka berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian untuk melihat efektifitas pelaksanaan program pelatihan dan pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan instansi.

## B. KAJIAN TEORI

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat merubah perilaku pegawai dan tanggung jawab bersama antar pegawai dengan organisasi sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sinambela (2017:170).

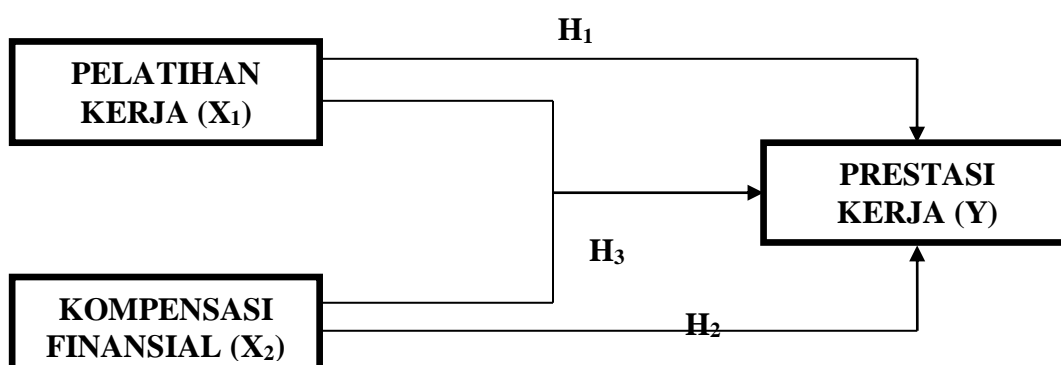
### Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari bayaran pokok seperti gaji dan upah, bayaran prestasi, bayaran insentif seperti bonus, dan bayaran tertanggung yaitu program tabungan Sinambela (2017:223).

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pemahaman yang bersifat multi dimensional, kemampuan dan kemauan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan perusahaan Nindyati dalam Bintoro dan Daryanto (2017:76).

### Kerangka Pemikiran



**Hipotesis Penelitian**

- H1:** Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.
- H2:** Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.
- H3:** Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

**C. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2018:24) mengatakan metode penelitian adalah cara yang dipilih secara spesifik untuk mendapatkan data dan memecahkan masalah yang dianjurkan dalam sebuah penelitian. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah yaitu konkrit, terukur, obyektif, sistematis, rasional digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel yang pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin yang berjumlah sebanyak 82 orang pegawai. Sedangkan sampel yang peneliti ambil sebanyak 82 orang pegawai. Dalam Penarikan sampel peneliti menggunakan sampel jenuh yang ini sebagai teknik pengambilan sampel karena dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sedangkan sampel yang di ambil oleh peneliti berjumlah 82 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuisisioner dan Dokumentasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Uji Coba Instrument Yaitu: Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Asumsi Klasik Yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Heteroskedastisitas dan Teknik Analisis Data Yaitu: Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi dan Kriteria Pengujian Hipotesis Yaitu: Uji T (Secara Parsial) dan Uji F (Secara Simultan)

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1) Uji Asumsi Klasik**

➤ **Uji Normalitas**

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82228993
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.084
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber data: Diolah 2020**

Berdasarkan tabel diatas nilai hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* didapat nilai *Asymp.Sig* (P-value) sebesar 0,162. Ini menunjukkan bahwa *Asymp. Sig* 0,162 >  $\alpha$  0,05. Maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

➤ **Uji Multikolonieritas**

**Tabel Hasil Uji Multikolonieritas**

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,142	7,024
2	Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	0,142	7,024

Sumber data: Diolah 2020

Dari tabel *Coefficient* dapat diketahui bahwa nilai tolerance Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) adalah 0,142 berarti dari 0,10 dan nilai VIF adalah 7,024 berarti kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**2) Teknis Analisis Data**

➤ **Regresi Linear Berganda**

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Nilai Beta (B)
1	Konstanta	10.653
2	Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	.322
3	Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	.558

Sumber data: Diolah 2020

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + X_2$$

Dengan demikian berdasarkan tabel diatas, maka hasil Prestasi Kerja Pegawai (Y) a (Konstanta) = 10.653, Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) = 0,322 dan Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) = 0,558 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,653 + 0,322 X_1 + 0,558 X_2 + e$$

1. a = 10,653 Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel independen (Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial) X = 0 maka Prestasi Kerja Pegawai adalah 10,653.
2. b<sub>1</sub> = 0,322 Koefisien regresi b<sub>1</sub> menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) konstan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,322 satuan. Sebaliknya jika variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) diturunkan sebesar satu-satuan dan variabel Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) konstan maka Prestasi Kerja Pegawai akan menurun sebesar 0,322 satuan.
3. b<sub>2</sub> = 0,558 Koefisien regresi b<sub>2</sub> menunjukkan bahwa jika Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) konstan maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,558 satuan. Sebaliknya jika variabel Kompensasi Finansial diturunkan sebesar satu-satuan

dan variabel Pelatihan Kerja konstan maka Prestasi Kerja Pegawai akan meurun sebesar 0,558 satuan.Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

➤ Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

No	Keterangan	Nilai
1	R	0.888
2	R Square	0,788
3	Adjusted R Square	0,782

Sumber data: Diolah 2020

Berdasarkan perhitungan niali *R Square* sebesar 0,788 atau 78,8%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) naik turunnya adalah sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 78,8\%) = 21,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

➤ Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel Independen	t	Signifikan
(Constant)	6.891	.000
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	2.591	.011
Kompensasi Finansial ( $X_2$ )	3.988	.000

Sumber data: Diolah 2020

- 1) Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) Hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan  $0,011 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang bearti ada pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin .
- 2) Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Hasil uji t untuk variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang bearti ada pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai	0,000	0,05	Signifikan

Sumber data: Diolah 2020

Berdasarkan uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.



## E. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  untuk semua sampel sebanyak 82 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator adalah valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,916 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

Dari hasil regresi linear sederhana, diperoleh koefisien regresi untuk Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 11.423 serta konstanta 0,782 maka persamaan regresi linear sederhana antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 11.423 + 0,782 X_1$

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar  $0,011 < 0,05$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yesi Triani (2019) yang berjudul Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kreatif Global Solusindo Palembang menyatakan bahwa tidak ada Pengaruh yang signifikan antara Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki hubungan terhadap Prestasi Kerja Pegawai karena jika Pegawai bisa mengikuti Pelatihan dengan baik, maka akan menghasilkan Prestasi Kerja yang bagus.

Berdasarkan teori dalam Penelitian ini disarankan kepada pihak manajemen kantor harus lebih banyak mengadakan jenis Pelatihan contohnya Pelatihan Teknis, dan Pengembangan inovatis dan Pelatihan antar Pribadi dan pemecahan suatu masalah agar menghasilkan prestasi kerja yang baik.

### 2. Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  untuk semua sampel sebanyak 82 orang responden. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan (indikator) adalah valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,891 > 0,060$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Sebella (2019) Pengaruh Pemberian Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. PAP (Patri Agung Perdana) Kabupaten Banyuwangi. Tidak ada pengaruh yang signifikan Kompensasi Langsung terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menunjukkan bahwa

Prestasi Kerja memiliki hubungan terhadap Kompensasi Finansial jika instansi bisa memberikan Kompensasi dengan sangat baik, maka tentu saja Prestasi Kerja akan meningkat.

Berdasarkan teori dalam penelitian ini disarankan kepada pihak manajemen kantor harus memberikan penghargaan lain untuk meningkatkan semangat kerja, maka dengan semangat nya kerja pegawai Prestasi Instansi akan meningkat dengan baik.

### 3. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pada pengujian Normalitas masing-masing variabel penelitian variabel penelitian terdiri dari Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) memperoleh nilai Sig (1-tailed) lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil dari uji Multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *Toerance* dari kedua variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) adalah 0,142 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 7.024 berarti kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Dari hasil pengujian determinasi diperoleh nilai R Square ( $R_2$ ) Sebesar 0,788%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,788 sisanya ( $100\% - 7,88\% = 0,21\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain termasuk yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis Uji F secara Simultan atau bersama-sama antara variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1) Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin baik secara parsial maupun secara simultan. Maka pada bab ini peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dengan menggunakan program *SPSS versi 23* diperoleh nilai signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar  $0,011 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin.
- b) Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) dengan menggunakan program *SPSS versi 23* diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin. Hal ini berarti bahwa apabila Kompensasi Finansial diterima oleh Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin dengan baik maka Prestasi Kerja Pegawai akan meningkat.



- c) Dari hasil pengujian secara simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai signifikan antara Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Pegawaisebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin. Dapat disimpulkan bahwa apabila kedua variabel ini dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat.

## 2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin yakni sebagai berikut:

- a) Diharapkan Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap hasil dan proses pelatihan yang dilaksanakan dan Pelatihan yang berikan sebaliknya tidak hanya dalam bentuk bela diri dan diklat pengamanan tetapi diberikan pelatihan yang mencakup yang lebih bisa meningkat Prestasi kerja.
- b) Diharapkan Lapas Narkotika Kelas IIB Banyuasin dalam hal Kompensasi Finansial, hal yang perlu diperhatikan adalah pemberian fasilitas berupa kendaraan dan rumah dinas untuk memudahkan pegawai yang memiliki tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja serta meningkatkan kedisiplinan pegawai pada jam masuk kerja.
- c) Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel-variabel baru mengikuti perkembangan zaman untuk menambah wawasan global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Sabella. 2019. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PAP (PATRI AGUNG PERDANA) Kabupaten Banyuasin*. Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Palembang.
- Bintoro.Daryanto.2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta : Gava Media.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Muzakkir, Arif. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO)*.(Online). Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Noor, Juliansyah. 2017. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: PT. Kencana.
- Nuraisah, Haslinda. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara XIV (PABRIK GULA TAKALAR)*.(Online).Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.Universitas Islam Negeri dan Bisnis Islam Alauddin Makassar.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Sopiyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*.Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y. Wibowo, A. Sofiati, A. N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Buku Seru.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*.Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triani Yesi.2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kreatif Global Solusindo Palembang*.Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas PGRI Palembang.