

# PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN GEOLOGI KELAUTAN BANDUNG

Oleh :

Syifa Ayu Pradipta<sup>1</sup> Lita Wulantika<sup>2</sup>

[psyifaayu97@gmail.com](mailto:psyifaayu97@gmail.com)

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

## ABSTRACT

*This study aims to determine the Effect of Education and Training (Training) and Remuneration on Employee Performance at the Center for Marine Geology Research and Development (Research Center for Marine Geology) Bandung.*

*The method used by researchers is descriptive and verification. While the data used are primary and secondary data, which include Education and Training , Remuneration, and Employee Performance. For sampling, researchers used a simple random sampling technique, and this sampling method refers to the slovin approach taken by 56 people. The results of research on Education and Training (Training) and Remuneration on Employee Performance stated positive and had a significant effect.*

**Keywords:** *Education and Training, Remuneration, Employee Performance*

**Abstrak-**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (Puslitbang Geologi Kelautan) Bandung.

Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu deskriptif dan verifikatif. Peneliti mengambil data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang meliputi Diklat, Remunerasi, dan Kinerja Pegawai. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik penarikan responden yang diambil secara sederhana dengan tujuan untuk mewakili jumlah populasi, dan metode penarikan sampel ini mengacu pada pendekatan slovin yang diambil sebanyak 56 orang . Hasil penelitian pada Diklat dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai menyatakan positif, mempunyai pengaruh yang signifikan.

**Kata Kunci :** Diklat, Remunerasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

SDM berkualitas yaitu mempunyai tingkat pengetahuan, tingkat kemampuan, tingkat keterampilan dan tata krama yang baik didalam pekerjaan. maka, didalam sebuah instansi harus mengikuti langkah supaya hal tersebut dapat mengembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kadar kualitas kinerja pegawai. Hal tersebut diharapkan untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sehingga sesuai kriteria dari instansi serta dapat meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai didalam instansi dari sektor pemerintah. Untuk itu agar organisasi berjalan dengan lancar maka setiap perusahaan terutama pada sektor yang dikelola oleh pemerintah selalu diadakan kegiatan pelaksanaan diklat untuk calon pegawai yang berguna untuk memberikan suatu pengetahuan dan kemampuan pada calon pegawai yang selanjutnya akan dikembangkan di dalam pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dikerjakan pegawai akan dapat memberikan sebuah dampak seberapa banyak kontribusi yang mereka dapatkan pada instansi atermasuk pelayanan kualitas disajikan selama pegawai itu bekerja. Sedangkan remunerasi merupakan suatu hasil berupa kontribusi yang telah dikerjakan oleh pegawai, hasil yang didapatkan dan diterima oleh pegawai tersebut berupa suatu penghargaan atau insentif berupa uang atau barang. Remunerasi mempunyai peranan yang sangat penting baik didalam organisasi maupun instansi terutama

disektor pemerintahan seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena remunerasi tersebut merupakan hal yang paling penting di setiap instansi. Istilah remunerasi sering disebut sebagai bonus atau komisi tambahan dari gaji pokok pegawai. Karena itu pemberian remunerasi tersebut dapat dilihat dari segi peningkatan kinerja pegawai.

## **RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah peneliti dimulai dari bagaimana pelaksanaan diklat, pemberian remunerasi dan kinerja pegawai pada Puslitbang Geologi Kelautan. Selanjutnya pertanyaan seberapa besar pengaruh diklat dan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang Geologi Kelautan.

## **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

Tujuan peneliti mengetahui kegiatan diklat, remunerasi dan kinerja pegawai pada Puslitbang Geologi Kelautan. Sedangkan tujuan utama peneliti untuk mencari tahu besarnya pengaruh diklat, remunerasi dan kinerja pegawai pada Puslitbang Geologi Kelautan.

Dengan melihat tujuan peneliti, maka terdapat kegunaan praktis berupa dapat memudahkan serta membantu peneliti untuk mengetahui sebuah fenomena yang terjadi pada sebuah organisasi dan instansi. Yang akan digunakan sebagai referensi untuk tugas akhir bagi peneliti lain. Bahan penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai dokumen yang akan diberikan kepada perusahaan sebagai tanda bukti.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Diklat**

Soekidjo Notoadmodjo, menjelaskan bahwa kegiatan diklat merupakan suatu kegiatan mengembangkan SDM, terutama dengan tujuannya untuk mengembangkan intelektual dan karakteristik manusia. Dapat diambil kesimpulan bahwa diklat merupakan kegiatan dimana calon pegawai mengikuti sebuah pelatihan yang telah diberikan oleh instruktur berupa ilmu teori dan praktek dengan tujuan untuk mengembangkan pembentukan suatu karakter pada diri manusia.

### **Remunerasi**

Menurut Pora (2011) remunerasi adalah sebagai pembayaran yang dapat diterima oleh pegawai berupa uang atau barang yang telah ditetapkan perhitungannya dengan peraturan yang sudah tertulis sebagai alat untuk timbal balik suatu hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dan memiliki sifat yang rutin.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Prabu (2013), menjelaskan kinerja pegawai merupakan sebuah output pekerjaan yang kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dan didapat oleh pegawai dalam melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai.

### **Hipotesis**

H1 : Adanya pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai di Puslitbang Geologi Kelautan Bandung.

H2 : Adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Puslitbang Geologi Kelautan Bandung.

H3 : Adanya pengaruh diklat dan remunerasi terhadap kinerja pegawai di Puslitbang Geologi Kelautan Bandung.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

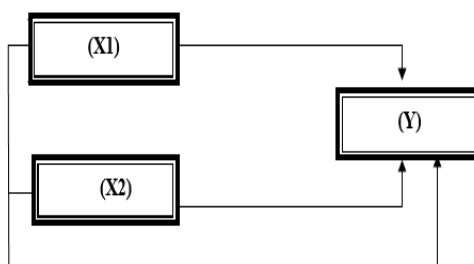
Metode untuk menentukan hasil analisis pendekatan dengan metode kuantitatif serta didukung metode deskriptif guna bisa menjelaskan jawaban dari tujuan penelitian, yaitu untuk

mengetahui masing-masing pelaksanaan diklat, pemberian remunerasi dan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan metode verifikasi, menjelaskan hasil rumusan masalah tentang besarnya pengaruh diklat, remunerasi dan kinerja pegawai.

Maka objek penelitiannya berupa variabel bebas yaitu diklat (X1) dan remunerasi (X2), sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja pegawai (Y). Data primer, sekunder dan sumber yang digunakan peneliti berasal dari seluruh pegawai PNS yang ada pada Puslitbang Geologi Kelautan Bandung yang total keseluruhan pegawainya berjumlah sebanyak 199 orang.

Teknik *simple random sampling* dan populasi dikarenakan kriteria tertentu yang digunakan oleh peneliti yang diambil beberapa bagian responden secara sederhana untuk mewakili jumlah populasi.

### Desain Penelitian



Gambar 3.1

Desain Penelitian

### RANCANGAN ANALISIS

Memproses merangka data secara tertata yang didapat dari hasil observasi penelitian, dan dokumentasi dengan cara memasukkan data ke dalam beberapa kategori, lalu langkah selanjutnya data tersebut kemudian dijabarkan ke dalam sub unit yang kemudian data tersebut disusun ke dalam pola, lalu langkah selanjutnya pilih data tersebut yang paling penting dan yang akan dianalisa, kemudian langkah selanjutnya yaitu membuat kesimpulan sehingga rancangan analisis tersebut akan mudah dipahami dan dipelajari. Dan langkah selanjutnya, penulis menganalisa tdata yang telah disusun dan dijabarkan menggunakan metode deskriptif dan metode verifikasi.

#### Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Menggambarkan tentang karakteristik responden dan variabel penelitian. Analisis ini dapat diartikan sebagai gambaran suatu fenomena atau kasus-kasus yang ada di tempat penelitian dengan menggunakan variabel yang diteliti sebagai alat untuk melakukan penelitian.

#### Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Suatu langkah yang berfungsi untuk memilih langkah penelitian ditahap selanjutnta, yang kemudian metode tersebut disusun kedalam instrument penelitian, lalu data tersebut dikumpulkan dan akan dianalisa lebih lanjut. Analisis verifikatif lebih menitikberatkan dalam pengungkapan suatu perilaku yang ada pada variabel penelitian.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Linear Berganda

Tabel 4.1  
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.015	9.217		3.799	.000
1 Diklat	-21.102	10.282	-.324	-2.052	.045
Remunerasi	1.519	.252	.952	6.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\hat{Y} = 35,015 - 21,102X_1 + 1,519X_2$$

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Tabel 4.2  
*Kolmogrov-Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Diklat	Remunerasi	Kinerja
N		56	56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.1443	13.9714	32.0861
	Std. Deviation	.08048	3.28055	5.23539
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.140	.159
	Positive	.124	.140	.159
	Negative	-.105	-.056	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.924	1.049	1.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360	.222	.120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikasi yang didapat pada setiap variabel >0,05 yang menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

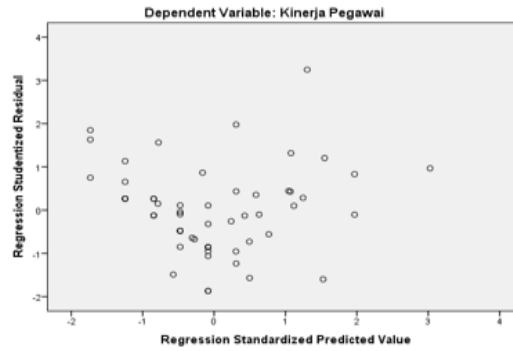
Tabel 4.3  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Diklat	.364	2.749
	Remunerasi	.364	2.749

a. Dependent Variable: Kinerja

Disimpulkan bahwa tidak adanya sebuah multikolinieritas yang terjadi antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya sehingga data layak untuk digunakan sebagai analisis regresi linear berganda.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1  
Grafik Scatterplot

## Uji Autokorelasi

Tabel 4.4  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.500	3.70148	1.536

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan kriteria pengujian bahwa tidak ditemukan adanya pelanggaran autokorelasi.

## Uji Koefisien Korelasi (*Pearson*)

Tabel 4.5  
Korelasi Diklat dengan Kinerja Pegawai

		Diklat	Kinerja
Diklat	Pearson Correlation	1	.435**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	56	56

Dapat dilihat pada tabel tersebut dimana dari korelasi bertanda positif yang artinya menunjukkan hubungan yang searah.

Tabel 4.6  
Korelasi Remunerasi dengan Kinerja Pegawai

		Remunerasi	Kinerja
Remunerasi	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Dimana nilai korelasi bertanda positif maka menunjukkan hubungan yang searah antara Remunerasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.7

Korelasi Simultan Diklat dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.500	3.70148

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Diklat

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah,

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 4.8  
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	StanKinerja Pegawaidized Coefficients		Correlations
	Beta		Zero-order
Diklat		-.324	.435
Remunerasi		.952	.693

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

$$= -0,324 \times 0,435 = 0,141 \text{ atau } 14,1\%$$

b. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

$$= 0,952 \times 0,693 = 0,659 \text{ atau } 65,9\%$$

Tabel 4.9

Koefisien Determinasi Diklat dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.500	3.70148

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Diklat

Hal ini menunjukkan bahwa diklat, remunerasi memberikan pengaruh sebesar 51,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 0,482 atau 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pengujian Hipotesis (Uji T)**

Tabel 4.10  
Uji Hipotesis Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	UnstanKinerja Pegawaidized Coefficients		StanKinerja Pegawaidized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.015	9.217		3.799	.000
Diklat	-21.102	10.282	-.324	-2.052	.045
Remunerasi	1.519	.252	.952	6.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel yang terletak diatas menunjukkan bahwa kegiatan pelaksanaan diklat memberikan berpengaruh yang signifikan.

Tabel 4.11  
Uji Hipotesis Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

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

Model	UnstanKinerja Pegawaidized Coefficients		StanKinerja Pegawaidized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.015	9.217		3.799	.000
Diklat	-21.102	10.282	-.324	-2.052	.045
Remunerasi	1.519	.252	.952	6.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pengujian Hipotesis (Uji F)

**Tabel 4.12**  
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Diklat, Remunerasi, dan Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.598	1	376.598	94.449	.000 <sup>b</sup>
	Residual	215.314	54	3.987		
	Total	591.911	55			

a. Dependent Variable: Remunerasi

b. Predictors: (Constant), Diklat

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa, secara simultan bahwa diklat dan Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN

1. Secara umum, diklat pada Puslitbang Geologi Kelautan Kota Bandung dapat dilaksanakan dengan cukup baik.
2. Secara umum, remunerasi pada Puslitbang Geologi Kelautan) Kota Bandung dinilai cukup baik.
3. Secara umum, kinerja pegawai pada Puslitbang Geologi Kelautan Kota Bandung mengalami peningkatan yang cukup baik.
4. Pengujian verifikatif yang sudah dilakukan menghasilkan pendapat apabila secara simultan diklat dan remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan. Sedangkan secara parsial diklat dan remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

## SARAN

Bagi perusahaan

1. Untuk pelaksanaan diklat disetiap perusahaan disektor pemerintah, sebaiknya kegiatan pelaksanaan diklat tidak hanya memberikan sebuah pengetahuan dan mengasah kemampuan saja, tetapi pengembangan keterampilan juga harus lebih diperhatikan kembali, agar pegawai tersebut lebih terampil didalam kerjanya sesuai dengan bidang yang telah dikuasai.
  2. Untuk pembagian remunerasi, sebaiknya pimpinan perusahaan perlu diperhatikan kembali kemampuan kinerja pegawainya disetiap bidangnya, agar pembagian remunerasi tersebut sesuai dengan kinerja pegawainya.
  3. Untuk kinerja pegawai, sebaiknya pegawai lebih bisa untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya pada kerjanya, jika pegawai tersebut dapat memanfaatkan waktunya, maka kinerja pegawai tersebut akan berjalan dengan efektif dan efisien.
- b. Peneliti selanjutnya

Untuk para calon peneliti yang selanjutnya akan meneliti dengan pembahasan penelitian yang sama mengenai ilmu tentang diklat, diharapkan agar dapat lebih mengembangkan, menambah, atau mengganti variable, dan menambahkan jumlah sample penelitian, sehingga akan dapat menghasilkan sebuah bahasan yang lebih luas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Pora, de Antonio. (2011). *Remunerasi – Kompensasi & Benefit*, Jakarta : Rana Pustaka.

Soekidjo Notoadmojo.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta