

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau**



**OLEH:**

**YOGI PRATAMA**

**NPM: 185210246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

**ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Yogi Pratama  
NPM : 185210246  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Pengadilan Negeri Rengat

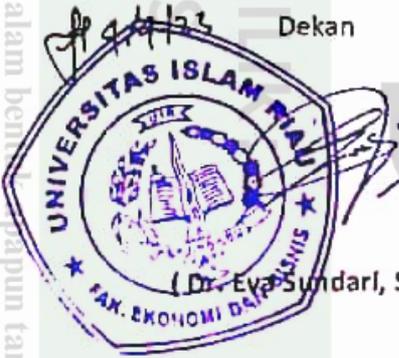
Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd. Razak Jer, SE.,M.SI)

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK PERPUSTAKAAN SOEMAN HUSAINI UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoayan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Yogi Pratama  
NPM : 185210246  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Sponsor : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	03 Maret 2022	ACC Sempro	
2	06 Desember 2022	ACC Semhas	

Pekanbaru, 04 April 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.  
NPK. 19790914 200501 2 002

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

## BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 244/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 28 Maret 2023, Maka pada Hari Rabu 29 Maret 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Yogi Pratama
2. NPM	: 185210246
3. Program Studi	: Manajemen S1
4. Judul skripsi	: Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.
5. Tanggal ujian	: 29 Maret 2023
6. Waktu ujian	: 60 Menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: <b>Lulus (77,4) B</b>
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pekanbaru, 29 Maret 2023

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Hj. Eva Sondari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 244 / Kpts/FE-UIR/2023  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

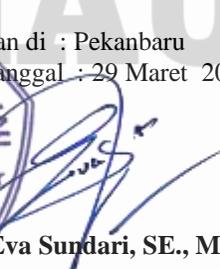
N a m a : Yogi Pratama  
N P M : 185210246  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	SJabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor, III/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 29 Maret 2023  
Dekan

  
Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**Tembusan** : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1137/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-13 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
N a m a : Yogi Pratama  
N P M : 185210246  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 29 November 2021  
Dekan



**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Yogi Pratama  
NPM : 185210246  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.  
Hari/Tanggal : Rabu 29 Maret 2023  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 77,4 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Maret 2023  
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Yogi Pratama  
 NPM : 185210246  
 Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.  
 Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 27 April 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam perlu dipertajam di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok belum cocok kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2.
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 27 April 2022  
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

**PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Nama : Yogi Pratama  
NPM : 185210246  
Program Studi : Manajemen  
Topik : MSDM Sektor Nir Laba  
Pembimbing : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.

Pekanbaru, 27 September 2021  
Menyetujui,



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si.**  
NPK. 86 0802 062

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
DEPARTEMEN PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 29 November 2021

Nomor : 643/E-UIR/27-Fekon/2021  
Lampiran : -  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**  
Kepada Yth. : Pimpinan Pengadilan Negeri Rengat  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Yogi Pratama  
NPM : 185210246  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat"**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.**  
NPK. 19790914 200501 2 002



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : **YOGI PRATAMA**  
**NPM** : **185210246**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**  
**PEMBIMBING** : **DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

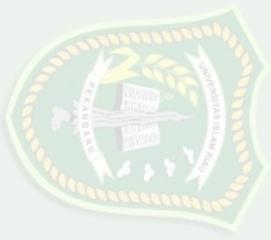
Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 November 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yogi Pratama  
Tempat tanggal lahir : Bukit Kemuning, 28 Mei 2000  
NPM : 185210246  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat

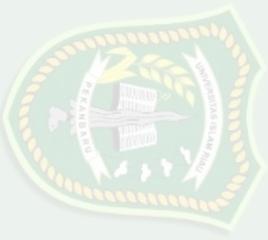
Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 04 April 2023  
Saya yang membuat pernyataan

Yogi Pratama  
NPM : 185210246

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## SKRIPSI

### **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau**



**OLEH:**

**YOGI PRATAMA**

**NPM: 185210246**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

**ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT

OLEH:

YOGI PRATAMA

185210246

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Populasi pada penelitian ini sebanyak 34 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan 34 orang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu analisis model struktural yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Uji *outer model* dilakukan untuk membuktikan validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada masing-masing variabel. Uji *inner model* dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sedang (*moderate*), yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

**Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai**

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## ABSTRACT

### ***EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RENGAT STATE COURT***

By:

**YOGI PRATAMA**

**185210246**

***Faculty of Economics and Business  
Islamic University of Riau Pekanbaru***

*This study aims to determine the effect of training and compensation on employee performance at the Rengat District Court. The population in this study were 34 employees. Sampling used the census method so that all the population was made up of 34 people. The types and sources of data are primary and secondary data, while the data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is the structural model analysis which is carried out in two stages, namely testing the outer model and inner model. The outer model test was conducted to prove the validity and reliability of all indicators on each variable. The inner model test is carried out to test the influence between variables according to the previously established hypothesis. The results of this study indicate that training and compensation have a positive and significant effect on employee performance at the Rengat District Court. The level of relationship between the two variables is in the moderate category, which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.*

***Keywords: Training, Compensation and Performance***

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

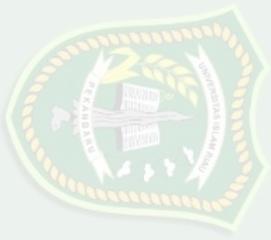
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu shalawat beriringan salam juga dikirimkan kepada rasul junjungan alam yakni Baginda Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat”**.

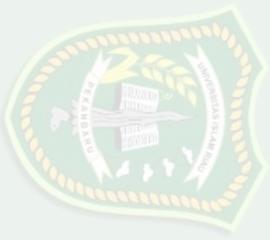
Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE.,



M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
8. Teristimewa Kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang serta mendo'akan dalam setiap langkah dan perjalanan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
9. Terimakasih kepada mentor saya yang paling berjasa yaitu sahabat saya Wan Fauzi Kurniawan, SE yang sudah membantu dan mendukung saya dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Terimakasih kepada sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebut satu per satu yang selalu memberikan semangat serta motivasi dan terimakasih kepada teman teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.



Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.



Pekanbaru, 10 Oktober 2022

Penulis

**YOGI PRATAMA**  
**NPM. 185210246**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

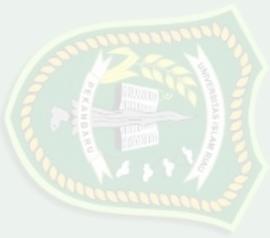
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian .....	14
1.4Sistematika Penulisan .....	16
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	18
2.1Pelatihan.....	18
2.1.1 Pengertian pelatihan.....	18
2.1.2 Tujuan Pelatihan.....	19
2.1.3 Manfaat Pelatihan.....	20
2.1.4 Jenis-jenis Pelatihan .....	23
2.1.5 Indikator Pelatihan.....	24





2.2	Kompensasi .....	25
2.2.1	Pengertian Kompensasi .....	25
2.2.2	Tujuan Kompensasi .....	26
2.2.3	Manfaat Kompensasi .....	27
2.2.4	Bentuk-bentuk Kompensasi .....	27
2.2.5	Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi .....	30
2.2.6	Indikator–Indikator Kompensasi Kerja .....	31
2.3	Kinerja .....	32
2.3.1	Pengertian Kinerja .....	32
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	33
2.3.3	Dimensi dan Indikator Kinerja .....	38
2.3.4	Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai .....	40
2.4	Penelitian Terdahulu .....	42
2.5	Kerangka Pemikiran .....	44
2.6	Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>46</b>
3.1	Lokasi Penelitian .....	46
3.2	Operasional Variabel .....	46
3.3	Populasi dan Sampel .....	49
3.4	Jenis dan Sumber Penelitian .....	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	52



3.6 Teknik Analisis Data .....	53
--------------------------------	----

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>	<b>58</b>
---	-----------

4.1 Sejarah singkat Pengadilan Negeri Rengat.....	58
---	----

4.2 Visi Misi Pengadilan Negeri Rengat .....	64
--	----

4.3 Struktur Pengadilan Negeri Rengat .....	65
---	----

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Rengat .....	66
---	----

4.5 Aktivitas Pengadilan Negeri Rengat.....	72
---	----

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
--	-----------

5.1 Karakteristik Responden.....	74
----------------------------------	----

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	74
---------------------------------------	----

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
---	----

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	76
--	----

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	76
--	----

5.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas .....	78
--	----

5.2.1 Uji Validitas.....	78
--------------------------	----

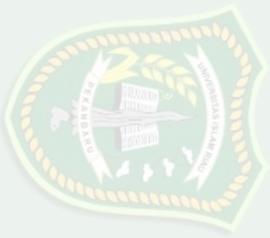
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	80
-----------------------------	----

5.3 Analisis Deskriptif .....	81
-------------------------------	----

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan .....	81
--	----

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	97
--	----

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	109
--	-----



<b>5.4. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.....</b>	<b>120</b>
<b>5.4.1 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model) .....</b>	<b>121</b>
<b>5.4.2 Uji Hipotesis .....</b>	<b>124</b>
<b>5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data.....</b>	<b>126</b>
<b>5.5.1 Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.....</b>	<b>126</b>
<b>5.5.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.....</b>	<b>128</b>
<b>5.5.3 Pelatihan dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat .....</b>	<b>129</b>
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>131</b>
<b>6.1 Kesimpulan .....</b>	<b>131</b>
<b>6.2 Saran.....</b>	<b>132</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>133</b>

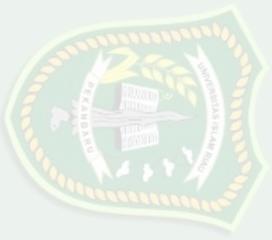
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Komposisi Pegawai Pada Bagian Pengadilan Negeri Rengat.....	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Hakim dan Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan dan Bimtek Pada Pengadilan Negeri Rengat Tahun 2021.....	5
Tabel 1. 3 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis I pada tahun 2021.....	9
Tabel 1. 4 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis II pada tahun 2021.....	10
Tabel 1. 5 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis III pada tahun 2021.....	11
Tabel 1. 6 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis IV pada tahun 2021.....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	46
Tabel 5. 1 Tingkat Usia Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.....	75
Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.....	75
Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat.....	76
Tabel 5. 4 Masa Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.....	77
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity).....	79
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	80

UNIVERSITAS ISLAM RIAU





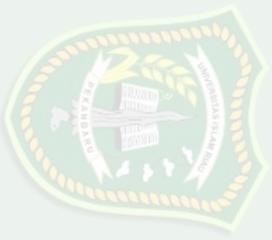
Tabel 5. 7 Tanggapan responden mengenai Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	82
Tabel 5. 8 Tanggapan responden mengenai Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan pada Pengadilan Negeri Rengat	83
Tabel 5. 9 Tanggapan responden mengenai Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat.....	84
Tabel 5. 10 Tanggapan responden mengenai Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat.....	85
Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat .....	86
Tabel 5. 12 Tanggapan responden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini.....	87
Tabel 5. 13 Tanggapan responden mengenai Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Rengat....	89
Tabel 5. 14 Tanggapan responden mengenai Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat .....	90
Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	91
Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci pada Pengadilan Negeri Rengat .....	93
Tabel 5. 17 Tanggapan responden mengenai Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur pada Pengadilan Negeri Rengat .....	94



Tabel 5. 18 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Pelatihan (X1) Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	94
Tabel 5. 19 Tanggapan responden mengenai Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatan pada Pengadilan Negeri Rengat.....	98
Tabel 5. 20 Tanggapan responden mengenai Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pada Pengadilan Negeri Rengat .....	99
Tabel 5. 21 Tanggapan responden mengenai Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari pada Pengadilan Negeri Rengat ..	100
Tabel 5. 22 Tanggapan responden terkait Gaji yang diberikan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat .....	101
Tabel 5. 23 Tanggapan responden mengenai Pemberian insentif secara adil dan merata pada Pengadilan Negeri Rengat.....	102
Tabel 5. 24 Tanggapan responden terkait Kesesuain insentif dengan harapan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.....	103
Tabel 5. 25 Tanggapan responden mengenai Instansi memberikan tunjangan hari raya pada Pengadilan Negeri Rengat .....	104
Tabel 5. 26 Tanggapan responden terkait Instansi memberikan tunjangan transportasi pada Pengadilan Negeri Rengat .....	105
Tabel 5. 27 Tanggapan responden terkait Pemberian tunjangan per tahun pada Pengadilan Negeri Rengat .....	106
Tabel 5. 28 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X2) Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	107



Tabel 5. 29 Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	110
Tabel 5. 30 Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat .....	111
Tabel 5. 31 Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat .....	112
Tabel 5. 32 Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat .....	113
Tabel 5. 33 Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	114
Tabel 5. 34 Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat .....	115
Tabel 5. 35 Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat .....	116
Tabel 5. 36 Tanggapan responden mengenai Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat.....	117
Tabel 5. 37 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada Pengadilan Negeri Rengat .....	118
Tabel 5. 38 R- Square Adjusted .....	121
Tabel 5. 39 Outer Loading (Measurement Model) .....	122
Tabel 5. 40 Cronbach Alpha & Composite Reliability .....	123
Tabel 5. 41 Uji Hipotesis .....	124
Tabel 5. 42 Pengujian Hipotesis 1 .....	125



Tabel 5. 43 Pengujian Hipotesis 2 ..... 125

Tabel 5. 44 Pengujian Hipotesis 3 ..... 126



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Rengat.....	65



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan hukum akan selalu mengikuti perkembangan masyarakat. Demikian pula masalah hukum juga akan berkembang dengan berkembangnya masalah yang timbul dalam masyarakat. Memang salah satu ciri hukum adalah dinamis. Dalam garis sosiologi yang diprakarsai oleh Hammaker, Eugen Ehrlich dan Max Weber berpendapat: "Hukum adalah hasil interaksi sosial dengan kehidupan manusia.

Hukum merupakan gejala masyarakat, sehingga perkembangan hukum (tampak, berubah, hilang) sejalan dengan perkembangan masyarakat. Perkembangan hukum merupakan cermin yang mencerminkan perkembangan masyarakat. Indonesia adalah negara hukum, sehingga setiap kegiatan manusia atau sosial yang merupakan kegiatan hidupnya harus berdasarkan peraturan dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Hukum tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia karena hukum adalah aturan yang mengatur perilaku manusia dalam kehidupan karena tanpa hukum Indonesia, tidak mungkin membayangkan seperti apa negara kita di masa depan. Kejahatan akan terus meningkat dalam berbagai bentuk, bahkan dengan perangkat yang semakin canggih dan modern, pelaku kejahatan akan semakin meresahkan masyarakat.

Pelatihan adalah sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan pemimpin kepada konteks seluruh lingkungannya. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang optimal.

Melalui kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dari pengetahuan baru tersebut, pegawai dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya.

Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. kompensasi mengandung arti bahwa pemberian balas jasa baik secara langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan), timbul dari dipekerjakan.



Dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja pegawai selain pelatihan, pemberian kompensasi juga berdampak positif bagi pegawai, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan tujuan utama sebagian besar pegawai bekerja di perusahaan dan jika iya maka setelah perusahaan membayar bonus, kinerja pegawai lebih baik atau sebaliknya. Pengadilan Negeri Rengat dibangun pada tahun 1960-an di Gedung Pengadilan Negeri Rengat di Jalan Bupati Jalan Hormat - Rengat. Kemudian pada tahun 1992 dibangun gedung Pengadilan Negeri Rengat yang baru di Jalan Raya Belilas Jalan Pematang Reba.

Pada tanggal 31 Maret 2004, pengelolaan dan penyelenggaraan keuangan Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama dialihkan ke Mahkamah Agung. berdasarkan Keputusan Presiden No. 21 Tahun 2004 tanggal 23 Maret 2004. Dengan demikian, Pengadilan Negeri Rengat yang dulu berada di bawah Departemen Hukum dan HAM menjadi bagian dari Mahkamah Agung. Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu dimulai dari Kerajaan Indragiri, hingga berlanjut sebelum masa penjajahan Belanda, sebelum kemerdekaan dan setelah kemerdekaan Republik Indonesia.

Pada Pengadilan Negeri Rengat ada komposisi yang terbagi atas beberapa bagian/bidang yang tercantum pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Komposisi Pegawai Pada Bagian Pengadilan Negeri Rengat**

No	BAGIAN/BIDANG	JUMLAH (ORANG)	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	Ketua Pengadilan Negeri	1	0	1

2	Wakil Ketua Pengadilan Negeri	1	0	1
3	Hakim-Hakim	6	4	2
4	Panitera Pengadilan Negeri	1	1	0
5	Sekretaris Pengadilan Negeri	1	1	0
6	Kepaniteraan Pidana Pengadilan Negeri Rengat	5	1	4
7	Kepaniteraan Perdata Pengadilan Negeri Rengat	5	3	2
8	Kepaniteraan Hukum Pengadilan Negeri Rengat	3	1	2
9	Bagian Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Rengat	6	4	2
10	Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Rengat	3	0	3
11	Bagian Perencanaan, Teknologi, Informasi, dan Pelaporan Pengadilan Negeri Rengat	2	2	0
<b>TOTAL</b>		<b>34</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

Sumber: Pengadilan Negeri Rengat, 2022

Berdasarkan data kepegawaian pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada pengadilan negeri rengat berjumlah 34 orang dengan 11 bagian dan jabatan yang dibebankan kepada pegawai. Yang paling banyak adalah pegawai bagian Hakim-Hakim dan bagian Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 6 orang pegawai. Dan yang paling sedikit adalah pegawai bagian Panitera Pengadilan Negeri dan Sekretaris Pengadilan Negeri yang berjumlah 1 pegawai.

**ISLAM RIAU**



**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Hakim dan Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan dan Bimtek**  
**Pada Pengadilan Negeri Rengat Tahun 2021**

NO	PANGKAT/ GOL	JABATAN	JENIS PELATIHAN/BIMTEK	KET
1	Pembina (IV/a)	Ketua	Pembinaan Teknis dan Administrasi Yudisial bagi Hakim Tinggi, Ketua Pengadilan Negeri sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru	-
2	Pembina (IV/a)	Wakil Ketua	-	-
3	Penata Tingkat I (III/d)	Hakim	Pelatihan Teknis Yudisial Tindak Pidana Narkoba bagi Hakim Peradilan Umum dan Militer Seluruh Indonesia	-
4	Penata Muda (III/a)	Hakim	-	-
5	Penata Muda (III/a)	Hakim	Pelatihan Online Preparation For The Toefel I kelas I s/d 6 dari tempat tugas tahun 2021	-
6	Penata Muda (III/a)	Hakim	Pelatihan Online Ilmu Jurnal listik tahun 2021	-
7	PenataMuda (III/a)	Hakim	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan Online Teknik Menyusun Resume Putusan Pengadilan (Executive Summary) batch 9 s/d 15 dari tempat tugas tahun 2021</li> <li>- Pelatihan Online Executive Summary di Pengadilan Batch 5 s/d 12 tahun anggaran 2021</li> </ul>	- Bersertifikasi
8	PenataMuda (III/a)	Hakim	-	-
9	Penata	Panitera	- Pelatihan Online	-



	Tingkat I (III/d)		<p>Kompetensi Kehumasan Pengadilan dari tempat tugas tahun 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pelatihan Online Jaringan Media dan Kehumasan di Pengadilan kelas E s/d G dan kelas H s/d L dari tempat tugas tahun 2021</li> <li>– Bimtek Aparatur Sipil Negara Bidang Administrasi Kepaniteraan bagi Pengadilan Sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru</li> </ul>	
10	Penata Tingkat I (III/d)	Sekretaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pelatihan Kepemimpinan Administrator Angkatan V Tahun 2021</li> <li>– Bimtek Aparatur Sipil Negara Bidang Administrasi Kesekretariatan bagi Pengadilan Sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bersertifikasi</li> <li>– Bersertifikasi</li> </ul>
11	Penata Tingkat I (III/d)	Panmud Perdata	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bimtek Aparatur Sipil Negara Bidang Administrasi Kepaniteraan bagi Pengadilan Sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru</li> </ul>	
12	Penata (III/c)	KasubbagU mum dan Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pelatihan Online English Effective Presentation bagi peserta PKP Gelombang I</li> </ul>	

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



			<p>angkatan I angkatan XVII s/d XXV dari tempat tugas tahun 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan XXIII Tahun 2021</li> <li>- Bimtek Aparatur Sipil Negara Bidang Administrasi Kesekretariatan bagi Pengadilan Sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersertifikasi</li> <li>- Bersertifikasi</li> </ul>
13	Penata (III/c)	Kasub bag PTIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bimtek Aparatur Sipil Negara Bidang Administrasi Kesekretariatan bagi Pengadilan Sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru</li> </ul>	Bersertifikasi
14	Penata Muda Tingkat I (III/b)	Panmud Hukum	-	-
15	Penata Muda Tingkat I (III/b)	Panmud Pidana	-	-
16	Penata Muda Tingkat I (III/b)	Panitera Pengganti	-	-
17	Penata Muda Tingkat I (III/b)	Kasubbag Kepegawaian Organisasi dan Tata laksana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan online manajemen laporan kinerja gelombang I dari tempat tugas tahun 2021</li> <li>- Pelatihan E-learning bendahara penerimaan angkatan VII 2021</li> <li>- Bimtek Aparatur Sipil Negara bidang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersertifikasi</li> <li>- Bersertifikasi</li> <li>- Bersertifikasi</li> </ul>

			administrasi kesekretariatan bagi Pengadilan Sewilayah Hukum Pengadilan Tinggi Pekanbaru	
18	Penata Muda (III/a)	Bendahara Tingkat Pertama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan E-Learning Bendahara Penerimaan Angkatan VII s/d VIII dari tempat tugas tahun 2021</li> <li>- Penyusunan Laporan Keuangan tahun 2020 di Lingkungan Korwil Riau</li> <li>- Inovasi aplikasi e-konfirmasi pada KPPN Rengat</li> <li>- Pelaporan Data Capaian Output Tahun 2021</li> <li>- Sistem Aplikasi/Aplikasi Digital <i>Payment-Marketplace</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersertifikasi</li> <li>- Bersertifikasi</li> </ul>
19	PenataMuda (III/a)	CPNS	-	-
20	Pengatur Tingkat I (II/d)	Jurusita	-	-
21	Pengatur (II/c)	CPNS	- Pelatihan Online Literasi Digital di Pengadilan bagi CPNS dari tempat tugas tahun 2021	Bersertifikasi
22	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	PengelolaK euangan	-	-

Sumber: Pengadilan Negeri Rengat, 2022

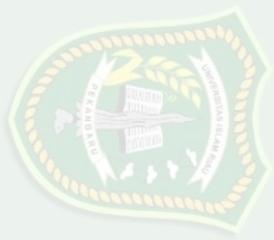
Pada tabel 1.2 diatas menunjukan data pelatihan karena sangat penting bagi suatu pegawai agar meningkat kan dan mendisiplinkan suatu pegawai dan data

pelatihan diatas bukan hanya didalam pelatihan pengadilan dinegeri rengat saja tapi juga diluar dari pengadilan negeri rengat, dan ada juga pelatihan etika dalam pengadilan negeri rengat agar seluruh pegawai memiliki 5 S yaitu Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun.

Hubungan pelatihan ini diberikan untuk mencapai kinerja yang baik. Pelatihan diberikan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengadilan Negeri Rengat ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian kinerja, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

**Tabel 1. 3 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis I pada tahun 2021**

SASARAN STRATEGIS I							
Terwujudnya Proses Peradilan yang Pasti, Transparan dan Akuntabel							
INDIKATOR KINERJA					TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Sisa Perkara Perdata yang Diselesaikan					100	100	100
Persentase Sisa Perkara Pidana yang Diselesaikan					100	100	100
Persentase Perkara Perdata yang Tepat Waktu					94	99,06	105,38
Persentase perkara pidana yang tepat waktu					100	100	100
Persentase Putusan yang menggunakan pendekatan keadilan Restorative					70	36	51,42
Persentase Perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Banding					86	93,29	97,98



Persentase Perkara Yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Kasasi	91	85,60	95,11
Persentase perkara yang Tidak Mengajukan Upaya Hukum Peninjauan Kembali	91	98,97	109,96
Persentase Perkara Pidana Anak yang Diselesaikan dengan Diversi	15	18,18	121,2
Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	96	99,41	104,64
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I</b>			<b>108,45</b>

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

Pada tabel 1.3 diatas tentang data kinerja sasaran strategis 1 yang kaitannya dengan terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel menunjukkan bahwa tidak semua indikator kinerja terlealisasikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Beberapa indikator ada yang mencapai target, ada yang melebihi target namun ada juga indikator yang tidak memenuhi. Seperti pada indikator Persentase Putusan yang menggunakan pendekatan keadilan Restorative yang realisasinya masih jauh dari target yang ditetapkan. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dalam menyelesaikan kasus dengan memediasi antara korban dan terdakwa, dan kadang-kadang juga melibatkan para perwakilan masyarakat secara umum belum maksimal dilakukan.

**Tabel 1. 4 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis II pada tahun 2021**

SASARAN STRATEGIS II			
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Salinan Putusan Perkara Perdata yang dikirim kepada Para Pihak tepat waktu	100	100	100



Persentase Salinan Putusan Perkara Pidana yang dikirim kepada Para Pihak Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi	20	18,18	90,9
Persentase Berkas Perkara yang Dimohonkan Banding, Kasasi, dan PK yang Diajukan Secara Lengkap dan Tepat Waktu	100	100	100
Persentase Putusan Perkara yang Menarik Perhatian Masyarakat yang Dapat Diakses Secara Online dalam Waktu 1 Hari Setelah Putus	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis II</b>			<b>116,88</b>

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

Pada tabel 1.4 diatas tentang data kinerja sasaran strategis II yang kaitannya dengan Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Penyelesaian Perkara menunjukkan bahwa terdapat satu indikator yang tidak mencapai realisasi yaitu Persentase Perkara yang Diselesaikan Melalui Mediasi. Hal ini dikarenakan penyelesaian perkara yang ada pada Pengadilan Negeri Rengat selama tahun tersebut diselesaikan dengan putusan hukum. Sesuai dengan penilaian sasaran strategis I tadi, dalam penyelesaian kasus dengan mediasi masih kurang dari targetnya.

**Tabel 1. 5 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis III pada tahun 2021**

SASARAN STRATEGIS III			
Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan	1	0	0
Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu yang Mendapat layanan Bantuan Hukum (Posbakum)	100	100	100
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis III</b>			<b>100</b>

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

Pada tabel 1.5 diatas tentang data kinerja sasaran strategis III yang kaitannya dengan Meningkatnya Akses Peradilan bagi Masyarakat Miskin dan Terpinggirkan menunjukan bahwa dari 2 indikator penilaian terdapat satu indikator yang tidak mencapai realisasi yaitu Persentase Perkara Prodeo yang diselesaikan. Dalam proses penanganan perkara prodeo, yaitu proses berperkara di Pengadilan Agama secara Cuma-Cuma atau gratis. Hal ini berarti menunjukan bahwa tidak ada kasus hukum yang diadili dengan secara gratis atau cuma-cuma.

**Tabel 1. 6 Data Capaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Rengat Sasaran Strategis IV pada tahun 2021**

SASARAN STRATEGIS IV			
Meningkatnya Kepatuhan terhadap Putusan Pengadilan			
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase Putusan Perkara Perdata yang Ditindaklanjuti (Dieksekusi)	30	15	50
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV</b>			<b>50</b>

Sumber : [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

Pada tabel 1.6 diatas menunjukkan kinerja pegawai yang secara realisasi dari targetnya masih belum mencapai. Hal ini mesti menjadi evaluasi Pengadilan Negeri Rengat dalam menindaklanjuti putusan perkara perdata yang ada untuk dapat menjapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Pengadilan Negeri Rengat selalu senantiasa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan Pengadilan Negeri Rengat adalah dengan memberikan pelatihan dan kompensasi. Pelatihan yang diberikan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya



yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain pelatihan Pengadilan Negeri Rengat juga memberikan kompensasi sesuai dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing- masing instansi. Pengadilan Negeri Rengat sebagai salah satu instansi pengadilan di Rengat juga memberikan berbagai jenis kompensasi kepada pegawainya. Pemberian insentif ini bertujuan agar pegawai Pengadilan Negeri Rengat dapat mencapai target kinerja yang ditentukan oleh instansi yaitu pencapaian pemenuhan target kinerja 100 persen.

Beberapa contoh kompensasi yang diberikan oleh Pengadilan Negeri Rengat sesuai dengan peraturan diantaranya adalah tunjangan beras, tunjangan umum, tunjangan transportasi, tunjangan anak dan istri serta tunjangan jabatan sesuai dengan golongannya. Selain itu Pengadilan Negeri Rengat juga memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai dalam kasus yang selesai ditanganinya. Bonus yang diberikan berbeda sesuai dengan permasalahan kasus yang diselesaikan oleh pengadilan dan diberikan secara objektif sesuai dengan jabatan dan perannya.

Namun, selama observasi dilakukan pada Pengadilan Negeri Rengat masih ditemukan sejumlah masalah seperti dalam hal pelatihan dimana telah dilakukan berbagai macam pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai, tetapi masih ada kegiatan yang kurang maksimal dalam pelaksanaannya. Selain itu pelatihan yang seharusnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, justru pegawai tidak mengikuti



pelatihan dengan baik dan hanya menganggap kewajiban yang hanya dijalankan belaka. Sama seperti kompensasi yang diberikan oleh Pengadilan Negeri Rengat terhadap pada pegawai sudah cukup baik hanya saja, beberapa bagian yang harusnya juga punya kesempatan untuk merasakan kompensasi dari pengadilan tidak merasakan hal yang sama. Pegawai menganggap kompensasi yang diberikan maksimal hanya pada kalangan atau golongan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

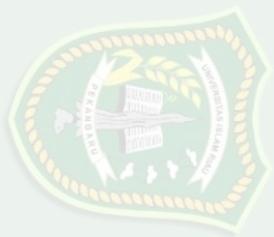
1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?



- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat?

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan, serta upaya membandingkan antara teori yang diperoleh di perguruan tinggi dengan praktik organisasi atau lembaga.

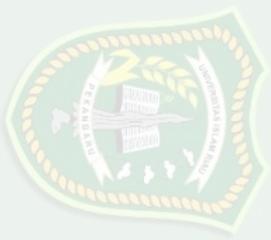
- b. Bagi Pengadilan Negeri Rengat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan di Pengadilan Negeri Rengat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam memutuskan suatu tindakan, khususnya mengenai pentingnya kesadaran para manajer untuk melatih dan memberi penghargaan kepada staf atas kinerja mereka di Pengadilan Negeri Rengat.

- c. Bagi pihak lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain dan dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian berikutnya.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat. Penelitian ini terdiri dari enam bab agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

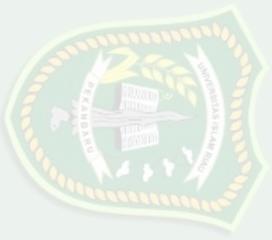
##### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian pelatihan, kompensasi dan kinerja.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.



**BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah Pengadilan Negeri Rengat, struktur organisasi dan aktivitas instansi.

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelatihan dan kompensasi serta pengaruhnya pada kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Rengat.

**BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pelatihan

##### 2.1.1 Pengertian pelatihan

Menurut Sunyoto (2012:137) "Pelatihan manusia adalah setiap usaha untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau berkaitan dengan pekerjaan itu". Menurut Dessler (2013:273) "pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru tentang pekerjaan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka". Dalam pelatihan, lingkungan diciptakan di mana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kompetensi, pengetahuan, dan perilaku spesifik pekerjaan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Mangkunegara (2013:44), istilah pelatihan dimaksudkan untuk melakukan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan, sedangkan pengembangan adalah untuk karyawan di tingkat manajemen untuk meningkatkan kemampuan kognitif, kemampuan pengambilan keputusan dan

hubungan manusia. Menurut Handoko dalam Hartatik (2014):88), pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan menguasai keterampilan dan teknik tertentu untuk melakukan pekerjaan yang detail dan rutin.

Pelatihan mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan saat ini. Sedangkan pembangunan memiliki cakupan yang lebih luas dengan upaya meningkatkan dan memperkuat pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (training) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan pegawai untuk situasi jangka pendek atau saat ini.

### **2.1.2 Tujuan Pelatihan**

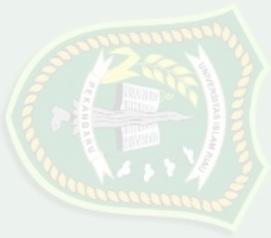
Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto (2012: 140), tujuan kursus pelatihan adalah sebagai berikut:

a. **Memperbaiki kinerja**

Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah pegawai yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih pegawai dalam melakukan pekerjaan.

b. **Memaksimalkan keahlian para pegawai**

Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dengan penerapan teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan

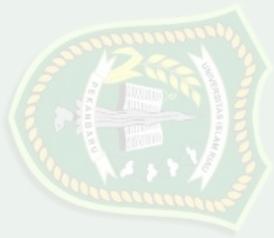


dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif.

### 2.1.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk pegawai
  - a) Bantu karyawan membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan lebih efektif.
  - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengakuan, keberhasilan, pertumbuhan, akuntabilitas, dan kemajuan dapat diperoleh dan diimplementasikan. dibandingkan dengan Membantu mendorong dan mencapai pertumbuhan pribadi dan kepercayaan diri.
  - c) Bantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - d) Memberikan informasi tentang peningkatan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  - f) Bantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sambil meningkatkan keterampilan interaksi mereka.
  - g) Memenuhi kebutuhan individu peserta dan kursus pelatihan.
  - h) Memberikan bimbingan dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
  - i) Ciptakan rasa kemajuan dalam pelatihan
  - j) Membantu mengembangkan keterampilan mendengarkan, berbicara, dan menulis melalui latihan.





k) Membantu menghilangkan rasa takut mengambil tugas-tugas baru.

2. Manfaat untuk kantor

- a) Bertujuan untuk meningkatkan keuntungan atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.
- b) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional di tingkat kantor
- c) Dibandingkan dengan Meningkatkan Sumber Daya Manusia
- d) Membantu karyawan mengetahui tujuan kantor.
- e) Membantu membuat gambar desktop yang lebih baik.
- f) Mendukung keaslian, keterbukaan, dan kepercayaan
- g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- h) Belajar dari para peserta
- i) Membantu dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kantor
- j) Memberikan informasi tentang kebutuhan bisnis di masa depan
- k) Kantor dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan lebih efektif
- l) Mendukung pengembangan promosi dari dalam
- m) Membantu mengembangkan kepemimpinan motivasi, loyalitas, sikap dan aspek kebiasaan kerja.
- n) Membantu meningkatkan efisiensi, efisiensi, produktivitas dan kualitas kerja
- o) Membantu mengurangi biaya di berbagai bidang seperti produksi, personalia dan administrasi



- p) Meningkatkan tanggung jawab atas kapasitas dan pengetahuan
- q) Meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajer
- r) Kurangi biaya konsultasi eksternal dengan menggunakan konsultasi internal
- s) Mendorong pengurangan perilaku berbahaya
- t) Membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

- a) Meningkatkan komunikasi antar kelompok dan individu
- b) Orientasi dukungan bagi karyawan baru dan karyawan yang dimutasi atau dipromosikan
- c) Memberikan Informasi Peluang yang Setara dan Tindakan Afirmatif
- d) Memberikan informasi tentang undang-undang pemerintah dan kebijakan internasional
- e) Meningkatkan keterampilan komunikasi
- f) Membuat kebijakan kantor, aturan dan peraturan
- g) Meningkatkan kualitas moral
- h) Kembangkan kohesi tim
- i) Menyediakan lingkungan yang baik untuk pembelajaran, pengembangan dan koordinasi
- j) Jadikan kantor tempat yang lebih baik untuk bekerja dan tinggal

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



#### 2.1.4 Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diberikan harus selalu memperhatikan sejauh mana model pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat menjamin proses pembelajaran yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis pelatihan yang biasa ditawarkan dalam organisasi meliputi:

a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)

Pelatihan kerja adalah kegiatan memberi, meningkatkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai pekerjaan.

b. Magang (*apprenticeship*)

Internship atau magang adalah suatu program belajar sekaligus berlatih bekerja dengan cara langsung pada sebuah perusahaan selama beberapa waktu.

c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)

*Off The Job Training* adalah jenis pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kantor. Pelatihan di luar kantor mengacu pada semua jenis pelatihan yang dapat diterima karyawan di luar tempat kerja, seperti melalui kursus online atau pengalaman belajar langsung.

d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)

Pelatihan dimana dilakukan ditempat yang kondisinya sama seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja khusus.

e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Metode Simulasi adalah metode pelatihan pegawai/ training yang merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

### 2.1.5 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa indikator dalam pelatihan, 3 diantaranya adalah:

1. Instruktur

Mengingat instruktur seringkali diarahkan untuk meningkatkan keterampilan, instruktur yang dipilih akan memberikan materi yang benar-benar berkualitas sesuai dengan bidang, individualitas, dan kompetensinya. Pelatihan instruktur juga harus benar-benar baik untuk melaksanakan pelatihan.

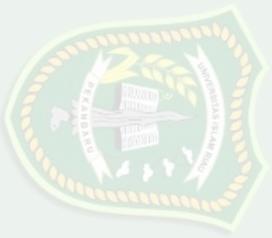
2. Peserta

Tentunya peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Peserta juga harus menunjukkan antusiasme yang besar untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Diklat SDM merupakan dokumen atau program yang sesuai dengan tujuan diklat SDM yang perlu dicapai oleh instansi, dokumen tersebut juga perlu dimutakhirkan agar peserta memahami permasalahan yang muncul dalam kondisi kerja saat ini. Dokumen disajikan dengan cara yang mudah dipahami.





## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya, pekerja juga ingin mendapatkan uang untuk menghidupi diri sendiri. Karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas kepada perusahaan dan itulah sebabnya perusahaan menghargai kinerja karyawan melalui bonus. Menurut Ardana (2012:153), remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka pada bisnis atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:118), balas jasa adalah semua penghasilan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas apa yang telah mereka kontribusikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2016:289) pengupahan bersifat kontraproduktif terhadap penggunaan tenaga kerja atau layanan yang diberikan oleh tenaga kerja.

Sedangkan menurut Moekijat (2016:49) Remunerasi adalah balas jasa yang dibayarkan untuk jasa seorang karyawan, pekerja, jam atau karyawan non-eksekutif.

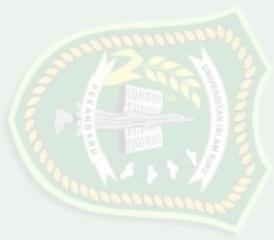
Berdasarkan definisi para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah unsur biaya kantor yang diberlakukan untuk memberi kompensasi kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pemikiran) dan keterampilan (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) yang telah mereka sumbangkan selama masa kerja mereka. waktu tertentu sebagai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan diterima sebagai

penghasilan oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja yang ditentukan dalam suatu sistem penghargaan jasa.

### 2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:270) tujuan manajemen kompensasi adalah:

- 1) Memiliki staf yang berkualitas Remunerasi harus cukup tinggi untuk menarik kandidat Tingkat remunerasi harus memenuhi penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Karena banyak kantor bersaing untuk mendapatkan pekerja berkualitas tinggi.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada Pekerja akan berhenti jika upah tidak sepadan, mengakibatkan tingkat perputaran yang lebih tinggi.
- 3) Memastikan penciptaan tenaga kerja Manajemen kompensasi berupaya menciptakan ekuitas internal dan eksternal. Keadilan internal berarti imbalan yang ditawarkan relatif terhadap nilai relatif suatu posisi sehingga posisi yang sama menerima imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja secara proporsional dengan apa yang diterima pekerja pada tingkat yang sama di kantor lain di pasar tenaga kerja.
- 4) Hadiah Perilaku yang diharapkan Hadiah harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai insentif untuk perilaku berulang di masa mendatang.
- 5) Pengendalian biaya Sistem kompensasi yang masuk akal membantu organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

biaya yang masuk akal. Tanpa kompensasi yang efektif, manajer mungkin dibayar lebih atau kurang.

- 6) Mematuhi hukum atau peraturan yang berlaku
- 7) Sistem kompensasi yang baik harus memperhatikan dan mengikuti aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

### 2.2.3 Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2012:16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- a. Manfaat bagi kantor

Menarik pegawai dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada kantor serta untuk memberikan rangsangan agar pegawai bekerja dengan maksud mencapai prestasi dan mengikat pegawai untuk bekerja pada kantor.

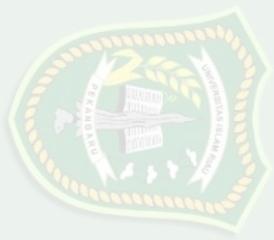
- b. Manfaat bagi pegawai

Manfaat yang diperoleh oleh pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, untuk meningkatkan status sosial prestige pegawai.

### 2.2.4 Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:240) Remunerasi terbagi menjadi dua, yaitu: kompensasi finansial dan non-finansial.





## 1. Kompensasi keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan berbentuk yang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan).

Jenis kompensasi keuangan dapat berupa:

### a. Upah

Upah adalah pendapatan yang diperoleh dengan melakukan pekerjaan tertentu.

### b. Gaji

Gaji bersifat tetap yaitu besarnya diberikan setiap bulan, besarnya bervariasi sesuai dengan grade atau pangkat.

### c. Bonus

Bonus adalah pembayaran yang diberikan kepada seseorang atas prestasi mereka atau kinerja kantor secara keseluruhan. Komisi Komisi adalah remunerasi yang diberikan oleh kantor kepada karyawan yang dapat menguntungkan kantor tersebut, seperti kemampuan mereka untuk menjual barang atau produk.

### d. Insentif

Insentif adalah insentif yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif maka kinerjanya akan meningkat. Insentif juga diberikan kepada pekerja tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu melakukannya. Insentif juga dapat diberikan kepada mereka yang datang tepat waktu tanpa absen selama jangka waktu tertentu.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## 2. Kompensasi bukan uang

Kompensasi nonmoneter adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Remunerasi non-finansial meliputi:

### 1) Keuntungan sehat

Tunjangan kesehatan adalah fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, pasangan dan anak-anak mereka.

### 2) Tunjangan pasangan/anak

Tunjangan keluarga adalah tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan untuk anak-anak, sedangkan perempuan biasanya hanya menerima tunjangan makan dan kesehatan dibandingkan dengan Subsidi perumahan

### 3) Tunjangan perumahan adalah fasilitas akomodasi yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma atau secara angsuran atau di asrama.

### 4) Tunjangan kendaraan

Tunjangan kendaraan merupakan sarana yang diberikan kepada kader yang menduduki jabatan tertentu.

### 5) Tunjangan komunikasi

Tunjangan komunikasi diberikan untuk memfasilitasi komunikasi antara manajer dan karyawan atau dengan klien mereka.

### 6) Cadangan kelangkaan

Tunjangan kelangkaan adalah hibah untuk pekerjaan terampil tertentu.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



#### 7) Tunjangan mahal

Subsidi Mahal adalah subsidi yang diberikan kepada pegawai yang ditugaskan untuk bekerja di daerah yang harganya relatif lebih mahal dibandingkan dengan daerah lain.

#### 8) Tunjangan belajar

Hibah pendidikan diberikan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam bidang tertentu.

#### 9) Tunjangan hari raya

Cuti adalah tunjangan yang diberikan untuk memperbaiki kondisi karyawan dan keluarganya agar menjadi lebih segar.

#### 10) Pensiun

Pensiun hari tua adalah tunjangan bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun.

#### 11) Tunjangan hari raya

Pesangon adalah uang saku yang diberikan kepada setiap pejabat yang merayakan hari-hari puncak agama masing-masing.

### 2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Siagian (2015: 265) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan adalah:

#### 1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Tingkat gaji dan upah yang berlaku menunjukkan apakah ada kekurangan pekerja dengan pengetahuan dan keterampilan khusus, dan ini dapat terjadi di semua tingkat posisi dan pekerjaan.



## 2. Tuntutan serikat pekerja

Persyaratan serikat berarti bahwa persyaratan serikat harus diperhitungkan, atau pekerja akan terlibat dalam berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan merugikan manajemen, seperti lambatnya proses produksi, tingginya ketidakhadiran dan pemogokan.

## 3. Produktivitas

Produktivitas berarti bahwa jika pekerja merasa mereka tidak dibayar sesuai yang pantas mereka terima, kemungkinan besar mereka tidak akan bekerja sekeras itu.

## 4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan organisasi tentang upah dan gaji berarti bahwa bukan hanya gaji pokok yang paling penting, tetapi juga faktor-faktor lain seperti tunjangan kerja, tunjangan pasangan, tunjangan anak, dan tunjangan perjalanan.

## 5. Peraturan perundang-undangan

Undang-undang tersebut menandakan bahwa pemerintah berkepentingan dengan sektor ketenagakerjaan. Misalnya, upah minimum, upah lembur, pekerjaan wanita, pekerjaan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, dll.

### 2.2.6 Indikator–Indikator Kompensasi Kerja

Setiap kantor memiliki metrik yang berbeda dalam proses penggajian karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa secara umum terdapat beberapa indikator remunerasi, yaitu:

#### a. Upah dan gaji



Upah biasanya terikat dengan tarif per jam. Upah adalah dasar kompensasi yang paling sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan.

Gaji biasanya berlaku untuk gaji mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan pada atau di samping upah atau gaji yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh tunjangan karyawan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar perusahaan, program pensiun, dan tunjangan terkait karyawan lainnya.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Bangun (2012:99) mengasumsikan bahwa hasil kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, persyaratan dapat disebut standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan, dan relatif terhadap tujuan atau target yang ingin dicapai.

Instansi sering menetapkan tujuan perencanaan yang akan dicapai di masa depan berdasarkan perilaku yang diharapkan dari semua aktor dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama tinjauan kinerja karyawan adalah untuk memotivasi

karyawan untuk mencapai tujuan kinerja dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa definisi kinerja menurut para ahli:

Menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu program kegiatan atau suatu kebijakan telah dicapai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sebagaimana ditetapkan dalam rencana, perencanaan strategis suatu organisasi mengatakan: “Prestasi adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Prestasi adalah hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi selama periode tertentu. Efisiensi kerja juga merupakan sarana untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya suatu instansi untuk meningkatkan produktivitasnya. Kinerja merupakan indikator untuk mengidentifikasi upaya yang dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu dipelajari teori kinerja. Secara umum, faktor material dan immaterial memiliki pengaruh yang besar. Kondisi lingkungan fisik yang berbeda sangat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja. Selain itu, keadaan lingkungan fisik juga akan mempengaruhi aktivitas faktor lingkungan non fisik. Pada



kesempatan kali ini pembahasan kita terfokus pada lingkungan non fisik, khususnya kondisi yang sebenarnya sangat erat kaitannya dengan sistem pengelolaan lembaga.

Menurut Handoko (2019:98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Keterampilan dan Pengalaman

Orang dengan tingkat pendidikan yang rendah jelas memiliki keterampilan yang lebih sedikit, seperti halnya orang dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi masih kurang produktif. Oleh karena itu, perlu untuk menyatukan keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja kurang akan pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan. Dengan mengikuti pelatihan akan menunjang kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

2. Faktor Pendidikan

Instansi biasanya membutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi, hal itu dikarenakan pendidikan merupakan hal yang penting dalam instansi, dan juga instansi membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pegawai akan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja.

3. Umur



Umur seorang pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerjanya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi dalam jenjang karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

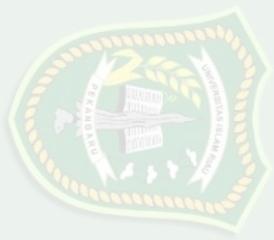
#### 4. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pegawai serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Disamping itu, dapat juga berupa penerapan teknologi sarana kantor yang cukup canggih serta mumpuni dalam menunjang pelaksanaan kerja, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

#### 5. Faktor Semangat dan Mencintai Pekerjaan

Dengan dorongan mental karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moral ini dapat berupa semangat dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Menurut pakar manajemen, semangat dan kecintaan terhadap pekerjaan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian serius.

#### 6. Faktor Motivasi



Faktor motivasi merupakan dorongan internal dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik mungkin agar kinerja dapat dicapai dengan predikat baik.

Kinerja adalah kinerja kerja karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pertunjukan dapat berupa karya individu atau kolektif. Kinerja agensi merupakan hasil dari interaksi yang kompleks dan kinerja gabungan dari beberapa pegawai di dalam agensi tersebut.

Menurut Ricky (2018:9) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi, kelayakan dan kemampuan seluruh sarana dan prasarana yang dimiliki seperti bangunan, tata letak, kelayakan mesin dan peralatan yang ada.

2. Proses kerja dan metode kerja

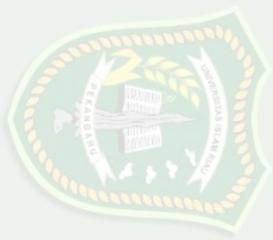
Jika subjeknya adalah lembaga negara, proses kerja dan cara kerjanya didasarkan pada ketentuan undang-undang yang berlaku.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di tempatnya bekerja.

4. Gairah Kerja / Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu instansi, untuk itu perlu diperhatikan system kompensasi gaji



ataupun insentif yang mencakup penghargaan dan penilaian terhadap prestasi kerja.

#### 5. Kualitas

Kualitas akan sangat membantu agen, terutama yang mencakup akurasi, relevansi, keterampilan, ketulusan, dan akuntabilitas.

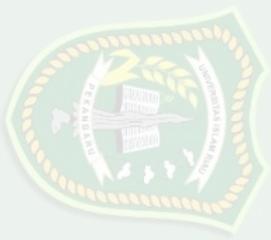
Faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan adalah faktor kapasitas dan faktor motivasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuan kerjanya meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerja adalah sikap pegawai terhadap situasi kerja.

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kompetensi pegawai meliputi kompetensi potensial (IQ) dan kompetensi aktual (Pengetahuan + Keterampilan). Artinya, pegawai dengan IQ di atas rata-rata IQ (110-120), terlatih sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam melakukan tugas sehari-hari akan dengan mudah mencapai kinerja seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi bagi bawahan khususnya merupakan pendorong yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan rencana. Motivasi atasan terhadap bawahan harus disesuaikan dengan peningkatan karir, karena insentif yang baik dan adil akan membuat bawahan puas untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya perhatian



manajemen terhadap bawahan, maka bawahan memiliki nilai tersendiri yaitu mendapat perhatian lebih, baik dorongan untuk bekerja lebih giat maupun mendorong loyalitas pada organisasi kantor.

Menurut Muchdarsyah, menjadi produktif memerlukan keahlian khusus yang sesuai dengan pekerjaannya atau setidaknya menjaga cara kerja yang baik.

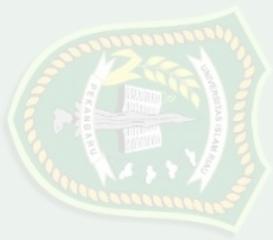
Pekerjaan produksi membutuhkan unsur pendukung, yaitu:

- Kemampuan manuver yang tinggi
- Remunerasi dapat memenuhi kebutuhan minimum
- Jaminan sosial penuh
- Hubungan kerja yang harmonis

### 2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2017:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah:

- 1) Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Job Knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan mengetahui apa yang harus dikerjakannya.
- 4) Creativenession, orisinalitas ide yang diangkat dan tindakan untuk memecahkan masalah yang muncul.



- 5) Kerjasama, yaitu rasa kerjasama dengan orang lain (anggota organisasi).
- 6) Keandalan, yaitu persepsi yang dapat dipercaya dalam hal ini adalah kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) Inisiatif, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan meningkatkan tanggung jawab.
- 8) Kualitas pribadi, berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas individu.

Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa “Kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja pegawai dapat dilihat dari:

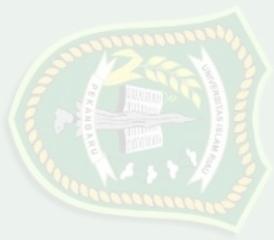
1. Kualitas Kerja

Tunjukkan ketertiban, ketelitian, konsisten dengan hasil kerja tanpa meremehkan beban kerja. Memiliki kualitas kerja yang baik membantu mencegah terjadinya kesalahan, melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan dalam satu waktu untuk mencapai efisiensi dan efektifitas yang sesuai dengan tujuan instansi.

3. Ketepatan Waktu



Menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang sudah ditetapkan harus dilaksanakan dengan waktu yang efisien guna untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan akurat.

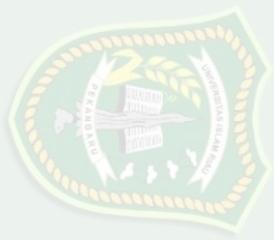
### 2.3.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim.
- 2) Membantu instansi untuk membangun program pelatihan dan pengembangan pegawai yang lebih relevan dan bermanfaat baik bagi pegawai maupun instansi.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada kinerja individu karyawan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga produktivitas meningkat.
- 4) Merangsang minat pertumbuhan pribadi dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja dan kesuksesan pribadi serta potensi karyawan.
- 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan kinerja karyawan dengan gaji dalam kebijakan dan sistem penghargaan yang baik.
- 6) Menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan perasaannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Sedangkan menurut Efendi (2017:194) manfaat pengukuran kinerja

pegawai adalah:





- 1) Meningkatkan prestasi kerja, dimana pimpinan dan karyawan akan mendapat umpan balik dan kesempatan bagi mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, karena Anda akan memiliki kesempatan untuk menduduki posisi yang sesuai dengan kemampuan Anda.
- 3) Kebutuhan pendidikan bagi karyawan yang kemampuannya di bawah standar pekerjaan.

Tujuan dan manfaat serta penerapan manajemen kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada kinerja individu karyawan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga produktivitas meningkat.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan kinerja, keberhasilan dan potensi diri karyawan.
- 4) Membantu lembaga untuk mengembangkan program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih efektif.
- 5) Menyediakan sarana dan prasarana untuk mengevaluasi kinerja karyawan terhadap gaji atau insentif dalam kebijakan dan sistem penghargaan yang konsisten dengan hasil kerja.
- 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang telah dilakukan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait metode penelitian, hasil, dan pembahasan yang dapat digunakan sebagai dasar pembandingan dengan penelitian yang sudah ada.

Penelitian sebelumnya dari penelitian ini meliputi:

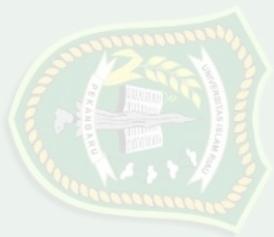
**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY) (Riza Rezita, 2015)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Kinerja	Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)
2.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan , Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pengelolaan Arsip di Pengadilan Negeri Ungaran (Rina Aminah, 2018)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Fasilitas kerja 4. Kepemimpinan 5. Kinerja	1. Latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan arsip di Pengadilan Negeri Ungaran. 2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan arsip di Pengadilan Negeri Ungaran. 3. Fasilitas dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan arsip di Pengadilan Negeri Ungaran.
3	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Arsip di Kantor Camat matilango gorontalo. (Syarif Udin, 2015)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Kinerja	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengelolaan arsip di Kantor Camat matilango gorontalo.

4	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru <b>(Dede Triani Wesman, 2018)</b>	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru
5	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara <b>(Rio Vicky Bolung, 2018)</b>	1. Pelatihan 2. Kompensasi	Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Selatan

Sumber : Peneliti Terdahulu

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

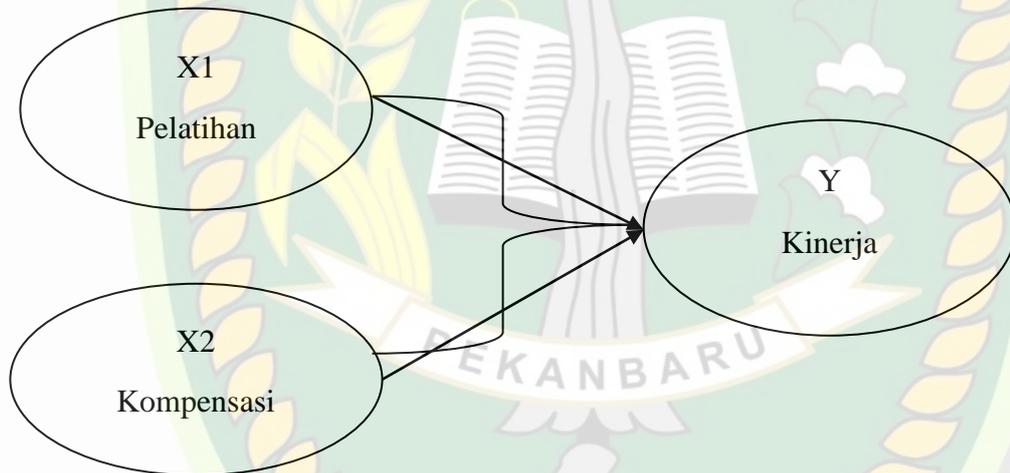


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## 2.5 Kerangka Pemikiran

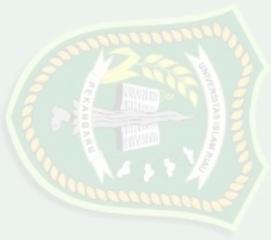
Penelitian ini melibatkan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel bebas (independent variable) dan satu variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan kompensasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Riski Abpianur (2021)*

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**





## 2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Rengat.

H2 : Diduga bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Rengat.

H3 : Diduga bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Rengat.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Rengat dengan objek penelitian adalah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat yang beralamat di Jalan Raya Belilas Pematang Reba, Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel

Adapun operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Operasional Variabel

No	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<b>Pelatihan (<math>X_1</math>)</b> Adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. (Sunyoto, 2012)	1. Instruktur	a. Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan b. Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan	Ordinal



		2. Peserta	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat</li> <li>b. Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan</li> </ul>	
		3. Materi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat</li> <li>b. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini</li> </ul>	
		4. Metode	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan</li> <li>b. Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat</li> </ul>	
		5. Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan</li> </ul>	

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

		6. Sasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci</li> <li>b. Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur</li> </ul>	
2	<p><b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b> kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada instansi</p>	1. Gaji / Upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian gaji atau upah sesuai dengan jabatan</li> <li>b. Pemberian gaji atau upah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab</li> <li>c. Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari</li> <li>d. Gaji yang diberikan tepat waktu</li> </ul>	
		2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian insentif secara adil dan merata</li> <li>b. Kesesuaian insentif dengan harapan</li> </ul>	
		3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian tunjangan hari raya</li> <li>b. Pemberian tunjangan transportasi</li> <li>c. Pemberian tunjangan per tahun</li> </ul>	
2	<p><b>Kinerja (Y)</b> adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan</p>	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>b. Kerapian dalam bekerja</li> <li>c. Bertanggungjawab dalam bekerja</li> <li>d. Kejujuran dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal



tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:9)	2. Kuantitas Kerja	a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan
	3. Waktu Kerja	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan

Sumber : Data Olahan, 2022

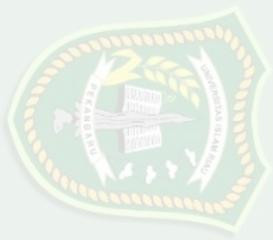
### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi itu sendiri yang menjadi subjek penelitian. Dengan demikian, kita memahami suatu populasi yang terdiri dari individu-individu yang memiliki kesamaan karakteristik meskipun tingkat kesamaannya rendah, yaitu semua individu akan bertindak sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi adalah totalitas yang meliputi subjek atau objek dengan kualitas dan ciri tertentu yang peneliti identifikasi subjek penelitiannya kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 34 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah sebagian kecil atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dengan asumsi populasi hanya 32



orang, maka ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi. Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi. Sampel penelitian ini adalah beberapa pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang berjumlah 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu sebagian dari populasi digunakan sebagai sampel. Metode purposive sampling ini adalah pengambilan sampel yang hanya memilih karyawan tertentu sebagai responden dari total populasi. Oleh karena itu sampel penelitian ini adalah beberapa pegawai Pengadilan Negeri Rengat.

### **3.4 Jenis dan Sumber Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data angka-angka yang diperoleh dari kantor Pengadilan Negeri Rengat yang dapat dihitung. Selanjutnya jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang di peroleh pada kantor pengadilan tinggi rengat yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, kuesioner, dan lainnya. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2013: 57). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) menurut Sugiyono (2013: 59). Dalam menganalisis data digunakan uji



instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**b. Sumber Penelitian**

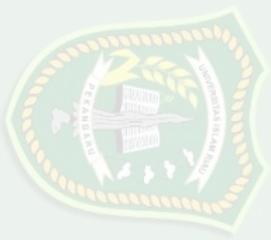
a) Data Primer

Menurut Hasan (2010) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Pada penelitian ini informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data yang diperoleh dari objek penelitian seperti pegawai Pengadilan Negeri Rengat Kelas II.

b) Data Sekunder

Menurut Hasan (2010) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Pada penelitian ini data dan informasi diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti; data penilaian kinerja, absensi, Reward, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Wawancara**

Yaitu penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai Pengadilan Negeri Rengat untuk memperoleh data apabila data yang diperoleh dalam metode dokumentasi belum jelas.

#### **3.5.2 Kuesioner**

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara, menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden ataupun pegawai. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini yaitu, membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti.

#### **3.5.3 Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasan.

#### **3.5.4 Studi Kepustakaan**

Merupakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

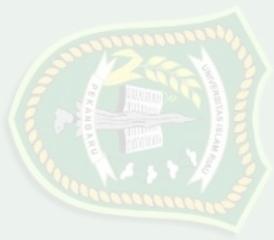
### 3.6 Teknik Analisis Data

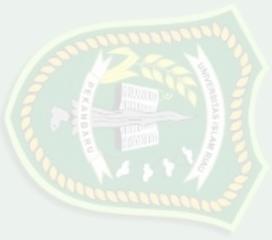
Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variable penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Alasan penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini karena jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil yaitu 34 responden (Pertiwi & Sharif, 2019).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS, yang merupakan alternatif dari analisis SEM dimana data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, et al (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu:

Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- |   |          |
|---|----------|
| a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik      | = Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju/Baik                    | = Skor 4 |
| c. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik        | = Skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik       | = Skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik | = Skor 1 |





### 3.5.1 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh (mengukur) data tersebut valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur. Analisis faktor dilakukan dengan membandingkan skor faktor dengan skor total. Jika korelasi masing-masing faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Oleh karena itu, berdasarkan analisis faktor disimpulkan bahwa alat tersebut memiliki nilai konstruksi yang baik dengan rumus product timing menggunakan program Smart PLS. Hasil analisis untuk menghitung validitas item (hitung  $r$ ) dilihat dengan titik harga kritis  $r$  produk, pada taraf signifikansi 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka entri dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , elemen dikatakan tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid, penulis kemudian menguji reliabilitas instrumen penelitian termasuk variabel yang diteliti dengan cara mengambil tanggapan responden yang dianggap valid. Uji reliabilitas bertujuan agar penelitian yang dilakukan konsisten dengan penelitian serupa yang sedang berlangsung. Penelitian dan uji kehandalan alat menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan program Smart PLS 3.0.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



### 3.5.4 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk dapat memberikan interpretasi kekuatan hubungan atau derajat pengaruh antar variabel, dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019), khususnya sebagai berikut:

0.00 - 0.199 Sangat Rendah

0.20 - 0.399 Rendah

0.440 - 0.599 Sedang

0.60 - 0.799 Kuat

0.80 - 1.000 Sangat Kuat

### 3.6.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

### 3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Models)

Analisis Model Pengukuran / Measurement Model Analysis (External Model) menggunakan 2 pengujian, diantaranya; (1) Membangun reliabilitas dan validitas dan (2) Validitas diskriminan.

### 3.6.3.2 Analisis Model Pengukuran (Inner Models)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R kuadrat; (2) f kuadrat; (3) Efek mediasi: a) Pengaruh langsung; (b) Pengaruh tidak langsung; dan (c) Efek total.

### 3.6.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang paling penting karena berperan menjawab masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

### 3.6.3.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh  $X_1$  (Pelatihan) pengaruh  $X_2$  (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Kesimpulan :

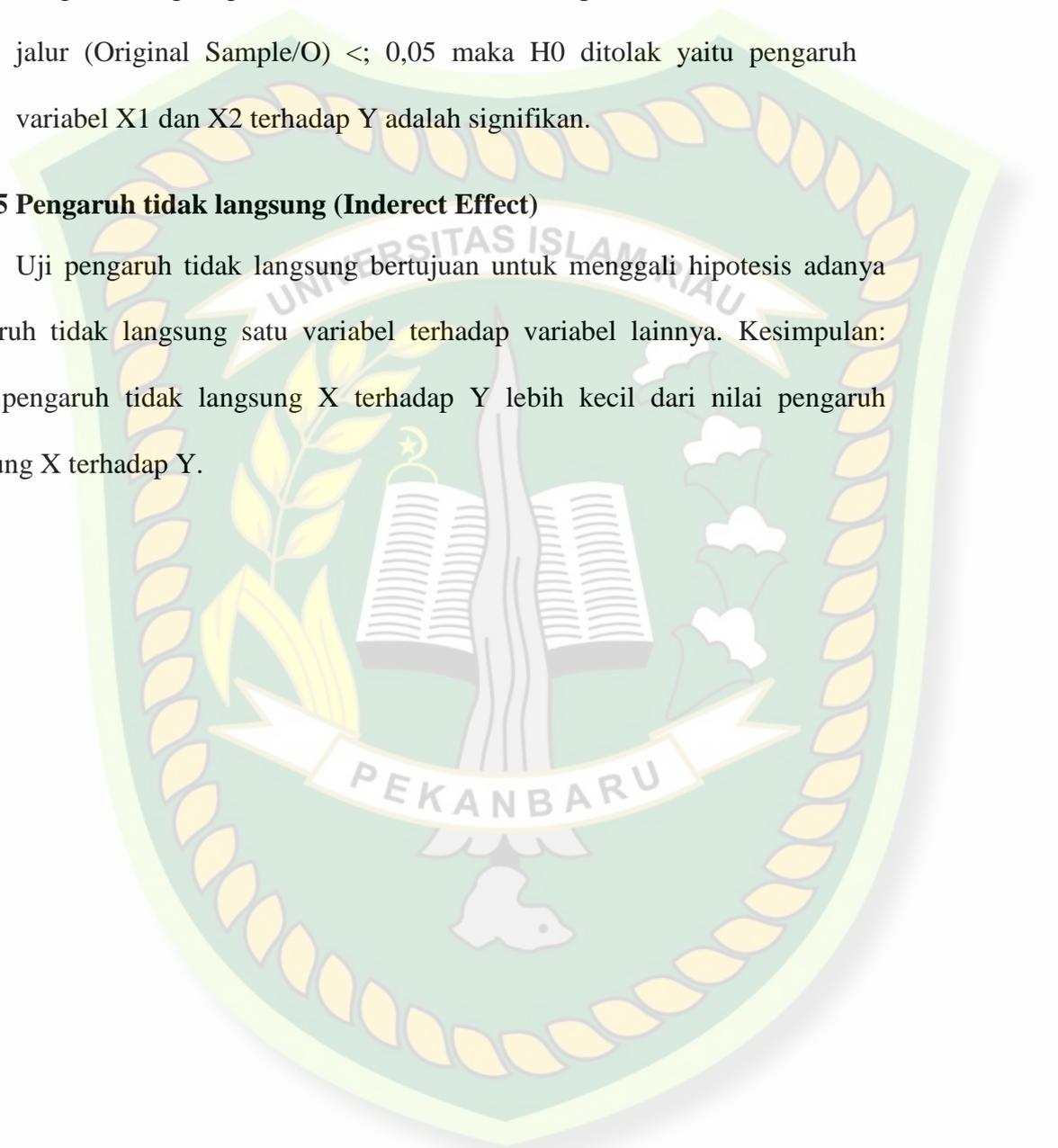
1. Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap Y memiliki koefisien jalur  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yaitu pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap Y memiliki koefisien  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yaitu pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan.



3. Pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y memiliki koefisien jalur (Original Sample/O)  $<$ ; 0,05 maka H0 ditolak yaitu pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah signifikan.

#### 3.6.3.5 Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Uji pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menggali hipotesis adanya pengaruh tidak langsung satu variabel terhadap variabel lainnya. Kesimpulan: Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dari nilai pengaruh langsung X terhadap Y.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Sejarah singkat Pengadilan Negeri Rengat

Pada tahun 1960-an, gedung Pengadilan Negeri Rengat dibangun di Jalan Bupati Tulus - Rengat. Kemudian pada tahun 1992 dibangun gedung baru Pengadilan Negeri Rengat di Pematang Reba Jalan Raya Belilas. Pada tanggal 31 Maret 2004, penyelenggaraan administrasi dan ekonomi pada Peradilan Umum, Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Agama dipindahkan ke Mahkamah Agung. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 21 Tahun 2004 tanggal 23 Maret 2004, Pengadilan Negeri Rengat yang sebelumnya berada di bawah Kementerian Hukum dan HAM, kini berada di bawah Mahkamah Agung.

Sejarah Kabupaten Indragiri Hulu dimulai pada masa Kerajaan Indragiri hingga berlanjut sebelum zaman penjajahan Belanda, sebelum kemerdekaan, setelah kemerdekaan Republik Indonesia. Secara umum, berikut beberapa penjelasan tentang sejarah pemerintahan Indragiri Hulu. Beberapa masa pemerintahan telah dilalui sejak berdirinya Kabupaten Indragiri Hulu:

#### Periode sebelum tahun 1945

Zaman sebelum penjajahan kolonial belanda

Pada masa sebelum VOC pemerintah kolonial Belanda datang dan memerintah Indonesia, wilayah Indragiri Hulu dan Teluk Kuantan adalah kerajaan. Kerajaan Indragiri diperintah oleh seorang raja atau sultan yang tinggal

di Pekan Tua yang berjarak kurang lebih 75 km sebelah timur kota Rengat. Raja pertama adalah Raja Kocik Mambang alias Raja Melayu 1 yang memerintah dari tahun 1298 sampai 1337 dan raja terakhir yang memerintah adalah Tengku Muhammad bergelar Sultan Muhammad Syeh. Wilayah kekuasaan Kerajaan Indragiri pada waktu itu meliputi Daerah Administratif Indragiri Hiliri dan Daerah Administratif Indragiri Hulu saat ini, tidak termasuk Kecamatan Cerent, Kuantan Hilir, Kuantan Tengah dan Kuantan Mudik yang merupakan bagian dari Kerajaan Kuantan sedangkan Kuantan Singingi merupakan bagian dari Kerajaan Kuantan bagian dari Mi Kerajaan Siak pada waktu itu.

#### **Zaman Pemerintahan Kolonial Belanda**

Pada masa setelah VOC daerah ini dikuasai oleh pemerintah Belanda dengan nama Afdeling Indragiri yang dulunya diperintah oleh sebuah Afdeling yang terdiri dari:

1. Order Afdeling/District Rengat
2. Order Afdeling/District Tembilahan
3. Order Afdeling/District Teluk Kuantan

Urutan Afdeling ini digunakan oleh Distrik Hoofd. Setiap distrik dibagi menjadi empat distrik dari ordo Hoofd, yang disebut AMIR di kerajaan Indragiri. Karena luasnya wilayah dan sulitnya komunikasi, serta untuk mempercepat roda pemerintahan daerah, sultan membentuk beberapa AMIR yang kini menjadi camat, yaitu:



1. Amir yang berkedudukan di Kelayang untuk Order District Pasir Penyau
2. Amir yang berkedudukan di Rengat untuk Order District Rengat
3. Amir yang berkedudukan di sungai salak untuk Order District Tempuling
4. Amir yang berkedudukan di Tembilahan
5. Amir yang berkedudukan di Kateman.

Apalagi di daerah Kuantan yang daerahnya tidak berada di bawah kekuasaan Sultan Indragiri. Kabupaten ini diperintah oleh Citroleor yang bermarkas di Teluk Kuantan, dan Kuantan merupakan kabupaten otonomnya sendiri yang disebut Distrik Kuantan, sebuah pemerintahan yang hanya memiliki kekuasaan untuk menangani urusan adat, agama, pengadilan kecil, dan urusan rakyat.

#### **Zaman Pemerintahan Jepang**

Dengan kemenangan Jepang dalam Perang Asia Timur dan pendudukan Indonesia serta penyerahan kekuasaan ke Jepang. Kemudian, ketika Indragiri berada di bawah fasis Jepang, pemerintahannya disebut Bunshiho (penguasa) dan didukung oleh Gusaibu (Fatih), karena keterpinggiran Indragiri seakan berhenti.

#### **Periode sesudah tahun 1945 Periode Tahun 1945-1965**

Dengan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, dibentuk pula suatu lembaga administrasi negara di daerah yang disertai menyelenggarakan urusan pemerintahan:



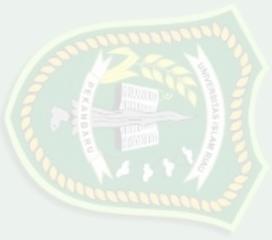
1. Penyerahan wewenang sepenuhnya baik yang menyangkut kebijaksanaan, perencanaan, pelaksanaan, maupun pembiayaan. Pelimpahan wewenang untuk melaksanakan urusan pemerintahan pusat kepada aparat daerah.
2. Mengikutsertakan Organisasi pemerintah daerah untuk melaksanakan urusan pemerintah Daerah membantu pelaksanaan urusan pemerintah pusat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1948, dibentuklah Kabupaten Indragiri yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah tanggal 9 November 1948 Nomor 10/GM/T.49, kemudian Undang-undang Nomor 4, dari Pusat Sumatra. Provinsi Sumatera Sumatera dianeksasi pada tahun 1952 dan UU No. 12 Tahun 1956 menetapkan Daerah Otonom Sumatera Tengah di Provinsi Sumatera termasuk Kabupaten Indragiri. Saat itu Kabupaten Indragiri terdiri dari 4 kecamatan, 17 kecamatan yaitu Indragiri Hilir Selatan, Indragiri Hulu Utara, Indragiri Hulu dan Kuantan Singingi.

Keputusan pemerintah nomor 50 tahun 1963 menghapus kedudukan kewedanaan dan empat kewedanaan dihapus oleh pemerintah Indragiri. Pada tahun 1958, Undang-undang Nomor 61 membentuk Provinsi Riau yang beribukota Pekanbaru, terdiri dari lima daerah Tingkat II: Kabupaten Kampar, Kabupaten Indragiri, Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Kepulauan Riau dan Kota Pekanbaru.

**Periode tahun 1965 sampai sekarang**

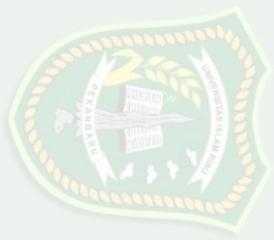
Ketika Provinsi Riau dibentuk dengan UU No. 61 Tahun 1958, muncul dua bagian, yaitu Pengaturan Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu. Seiring



berjalannya perjuangan melalui Panitia Persiapan Pembentukan Kabupaten Indragiri Hiliri dan Dewan Rakyat Pemerintahan Indragiri Gotong Royong, keinginan tersebut nampaknya mendapat dukungan dari DPRD Riau dan DPRGR.

Berdasarkan Undang-undang nomor 6 tahun 1965 maka terjadilah pemekaran Kabupaten Indragiri menjadi dua kabupaten yaitu :

- A. Kabupaten Indragiri Hilir dengan ibukotanya Tembilahan, terdiri dari delapan kecamatan, sekarang 11 kecamatan.
- B. Kabupaten Indragiri hulu dengan Ibukotanya Rengat, terdiri dari 9 Kecamatan yaitu :
  1. Kec. Rengat Ibukota Rengat
  2. Kec Pasir Penyu ibukota Air Molek
  3. Kec Seberida ibukota Pangkalan Kasai
  4. Kec. Peranap ibukota Peranap
  5. Kec. Kuantan Hilir ibukota Baserah
  6. Kec Kuantan tengah ibukota Taluk Kuantan.
  7. Kec. Kuantan Mudik ibukota Lubuk Jambi.
  8. Kec Singingi ibukota Muara Lembu.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



9. Pada tahun 1996 terjadi penambahan kecamatan dengan adanya pemekaran Kecamatan Kuantan Tengah, Pasir Penyau, dan Rengat, Kecamatan Yang baru adalah : a. Kec. Benai ibukota Benai
10. Kec. Kelayang ibukota Simpang Kelayang
11. Kec. Rengat Barat ibukota Pematang Reba.

Pada tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan lagi menjadi dua pemerintahan yaitu Kabupaten Kuansing di Taluk Kuantan dan Kabupaten Indragiri Hulu di Rengati. Pada tahun 2004 wilayah subdivisi ini diperluas beberapa kali sehingga sekarang menjadi 14 subdivisi:

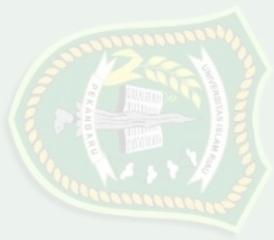
1. Kec. Rengat ibukota Rengat
2. Kec. Rengat Barat, ibukota Pematang Reba
3. Kec. Seberida, ibukota Pangkalan Kasai
4. Kec. Batang Gangsal, ibukota Seberida
5. Kec. Batang Cenaku, ibukota Aur Cina
6. Kec. Pasir Penyau, ibukota Air Molek
7. Kec. Lirik, ibukota Lirik
8. Kec. Kelayang, ibukota Simpang Kelayang
9. Kec. Peranap ibukota Peranap
10. Kec. Batang Peranap, ibukota Pematang

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



11. Kec. Rakit Kulim, ibukota Petonggan

12. Kec. Sungai Lala, ibukota Kelawat

13. Kec. Lubuk Batu Jaya, ibukota Lubuk Batu Tinggal

14. Kec. Kuala Cenaku, ibukota Kuala Cenaku.

#### **4.2 Visi Misi Pengadilan Negeri Rengat**

##### **VISI**

Terwujudnya Pengadilan Negeri Rengat Kelas II yang agung

##### **MISI**

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Rengat Kelas II
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Rengat Kelas II

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

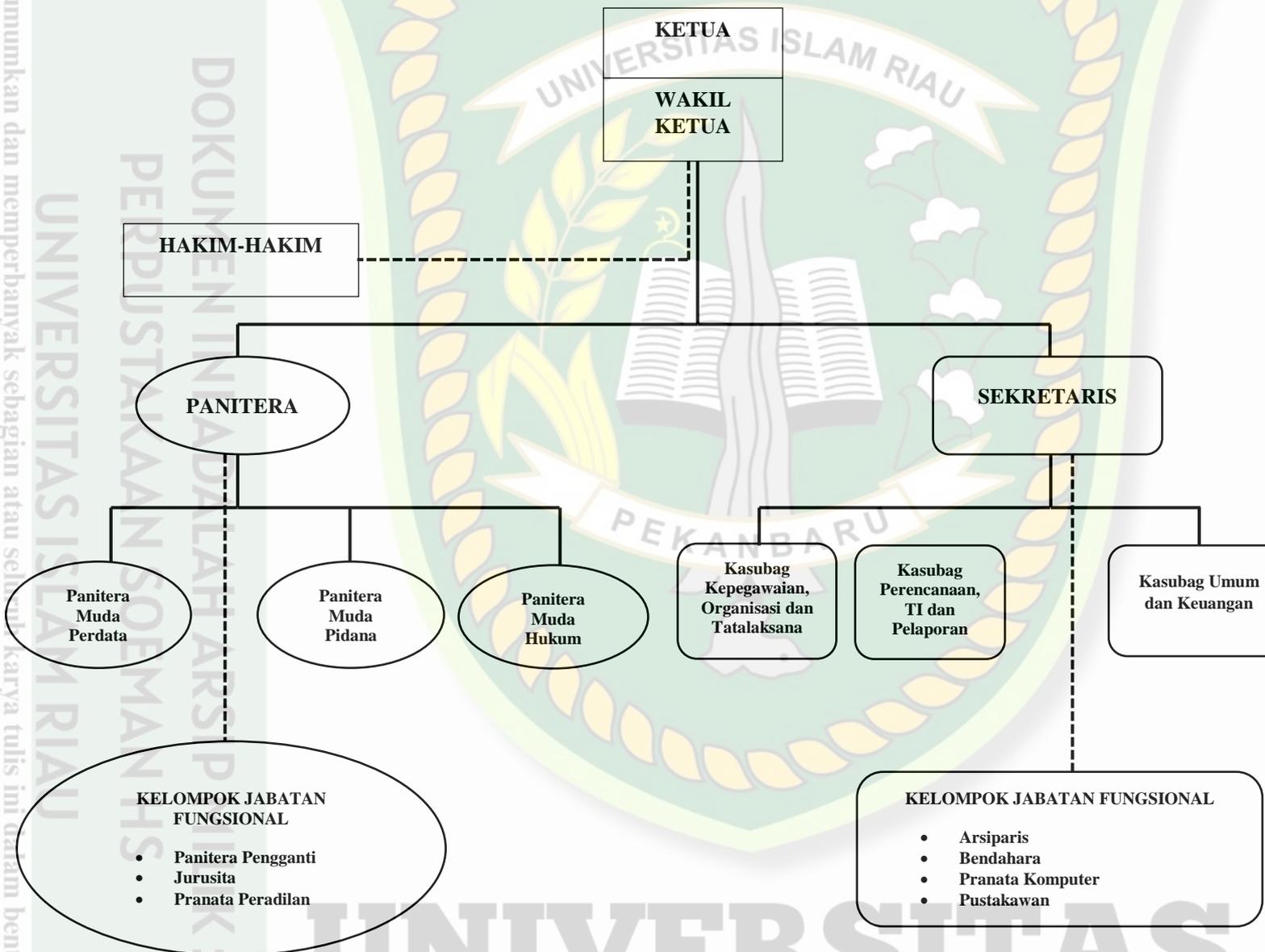
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

### 4.3 Struktur Pengadilan Negeri Rengat

Gambar 4. 1  
Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Rengat



Sumber: [www.pn-rengat.go.id](http://www.pn-rengat.go.id)

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

#### 4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Rengat

Selanjutnya tugas pokok dan fungsi setiap jabatan dalam jabatan dalam Pengadilan Negeri Rengat adalah sebagai berikut:

##### **Ketua dan Wakil Ketua**

Presiden mengatur pembagian kerja antara para hakim, pembagian artikel dan dokumen lain sehubungan dengan hal-hal yang diserahkan kepada juri. Mengawasi dan melaksanakan tugas dan perilaku hakim, panitera, panitera, pejabat struktural dan operasional, serta aparatur administrasi peradilan di wilayah hukumnya. Menjamin agar keadilan ditegakkan secara adil dan menyeluruh.

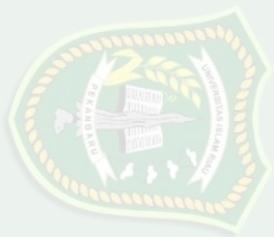
##### **Majelis Hakim**

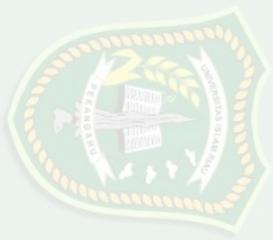
Untuk menjalankan fungsi yurisdiksi mereka.

##### **Panitera**

Panitera bertugas menyelenggarakan administrasi perkara, dan mengatur tugas Wakil Panitera, para Panitera Muda, Panitera Pengganti, serta seluruh pelaksana di bagian teknis Pengadilan Negeri Rengat.

1. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
3. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
4. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.





5. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.

#### **Wakil Panitera**

1. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.
2. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.
3. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.
4. Membantu Panitera di dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara.

#### **Sekretaris**

1. Membantu Ketua dalam melaksanakan tugas di bidang Administrasi Umum/Kesekretariatan.
2. Mengkoordinir tugas-tugas Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.
3. Sekretaris sebagai pejabat pembuat komitmen/penanggung jawab kegiatan
4. Membuat dan menandatangani kontrak/SPK dan surat-surat lain yang berhubungan dengan pengadaan barang/jasa atau membuat perikatan dengan pihak penyedia barang/jasa yang mengakibatkan pengeluaran anggaran belanja.
5. Menyiapkan dokumen pendukung yang lengkap dan benar serta membuat dan menandatangani Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yang dikirimkan ke

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

Kuasa Pengguna Anggaran kemudian diteruskan kepada Sub Bagian Keuangan.

6. Membuat evaluasi dan laporan pelaksanaan kegiatan secara berkala.
7. Sekretaris bertugas menyelenggarakan administrasi umum, mengatur tugas Wakil Sekretaris, para Kepala Sub Bagian, serta seluruh pelaksana di bagian Kesekretariatan Pengadilan Negeri Rengat.
8. Sekretaris selaku Kuasa Pengguna Anggaran bertanggung jawab atas penggunaan anggaran.
9. Sekretaris selaku Kuasa Pengguna Barang bertanggung jawab atas keberadaan dan pemanfaatan barang milik negara (BMN).

#### **Panitera Muda Perdata**

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan perkara, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara perdata.
3. Memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di Kepaniteraan Perdata.
4. Menyerahkan salinan putusan kepada para pihak yang berperkara bila diminta.
5. Menyiapkan berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi atau peninjauan kembali.
6. Menyerahkan berkas perkara in aktif kepada Panitera Muda Hukum.

#### **Panitera Muda Pidana**

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.



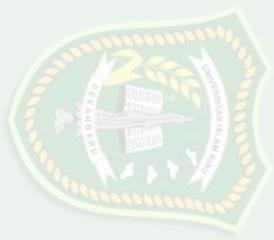
2. Melaksanakan administrasi perkara, mempersiapkan persidangan perkara, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara pidana.
3. Memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di Kepaniteraan Pidana.
4. Menyerahkan salinan putusan kepada Jaksa, Terdakwa atau kuasanya dan Lembaga Pemasyarakatan apabila Terdakwa ditahan.
5. Menyiapkan berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi atau peninjauan kembali.
6. Menyerahkan berkas perkara in aktif kepada Panitera Muda Hukum.

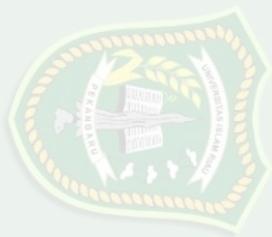
#### **Panitera Muda Hukum**

Membantu hakim dengan mengikuti dan merekam jalannya persidangan. Mengumpulkan, mengolah dan meneliti data, menyusun statistik kasus, menyiapkan laporan kasus, memelihara catatan kasus dan tugas lain yang diberikan oleh peraturan yang berlaku.

#### **Panitera Pengganti**

1. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan.
2. Membuat berita acara persidangan.
3. Membantu Hakim dalam Melaporkan kepada Panitera Muda bersangkutan berkenaan dengan penundaan hari sidang, perkara yang sudah putus berikut amar putusannya.
4. Membuat penetapan hari sidang.





5. Membuat penetapan terdakwa tetap ditahan, dikeluarkan dari tahanan atau dirubah jenis penahanannya.
6. Menyerahkan berkas perkara kepada Panitera Muda bersangkutan bila telah selesai diminutasikan.

#### **Jurusita/Jurusita Pengganti**

1. Melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Ketua Pengadilan, Ketua Sidang dan Panitera.
2. Melaksanakan pemanggilan atas perintah Ketua Pengadilan atau atas perintah Hakim.
3. Menyampaikan pengumuman-pengumuman, teguran-teguran, protes-protes dan pemberitahuan Putusan Pengadilan menurut cara-cara berdasarkan ketentuan Undang-Undang.
4. Melakukan penyitaan atas perintah Ketua Pengadilan dan dengan teliti melihat lokasi batas-batas tanah yang disita beserta surat-surat yang sah apabila menyita tanah.
5. Membuat berita acara penyitaan yang salinan resminya diserahkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain kepada BPN setempat bila terjadi penyitaan sebidang tanah.

#### **Sub Bagian Umum & Keuangan**

1. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan dan pengadaan.
2. Pelaksanaan urusan perawatan dan pemeliharaan gedung.

3. Pelaksanaan urusan sarana dan prasarana.
4. Pelaksanaan urusan perlengkapan.
5. Pelaksanaan urusan keamanan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
6. Pelaksanaan pengelolaan anggaran, perbendaharaan, akuntansi dan verifikasi.
7. Pengelolaan barang milik negara.

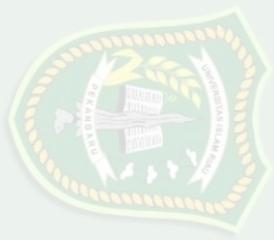
8. Pelaporan keuangan.

9. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, serta pelaporan.

#### **Sub Bagian Kepegawaian Organisasi Tata Laksana**

1. Menata dan memelihara file/berkas kepegawaian pegawai.
2. Menyusun dan membuat Daftar Urut Kepadatan, Daftar Urut Senioritas dan Bezetting.
3. Mengusulkan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, mutasi, tanda kehormatan dan pensiun.
4. Mengusulkan penerbitan askes, karpeg, karis/karsu dan taspen.
5. Mempersiapkan bahan dan mencatat seluruh hasil untuk rapat Baperjakat.
6. Menyiapkan penyelenggaraan penyempahan PNS dan penyempahan ataupun pelantikan jabatan.
7. Membuat surat keputusan kenaikan gaji berkala dan surat pernyataan masih menduduki jabatan.
8. Mengusulkan formasi CPNS.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

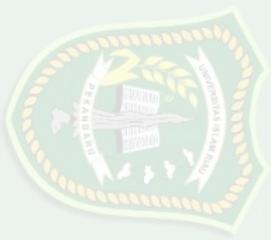


### Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan

1. Penyiapan pelaksanaan urusan penyelenggaraan program dan anggaran :  
Melakukan entry data revisi anggaran melalui aplikasi Sakti, Membuat surat permohonan usul revisi anggaran, Mengupload usul revisi anggaran melalui aplikasi Satudja.
2. Pelaksanaan pengelolaan teknologi informasi dan statistik : Menyusun data rutin yang akan diunggah, Mengoreksi data rutin yang akan diunggah oleh Ketua atau Hakim Pengawas Bidang, Melakukan convert data ke bentuk elektronik yang dapat diunggah ke website, Mengoreksi hasil unggahan, Mempublish data, Memonitoring secara berkala ketersediaan akses jaringan internet, Melaporkan situasi, kondisi, permasalahan dan alternatif pemecahan masalah jaringan internet, Mengambil langkah-langkah pemecahan masalah, Sinkronisasi data SIPP ke MA-RI dilakukan 2 kali dalam 1 hari atau minimal kurang dari 24 jam, Sinkronisasi data SIPP ke website Pengadilan Negeri Rengat dilakukan 2 kali dalam 1 hari atau minimal kurang dari 24 jam, Melakukan backup seluruh sistem, data dan informasi yang tersedia pada SIPP dan website secara berkala ke dalam media backup hardisk maupun media backup lainnya.
3. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan dokumentasi serta pelaporan: Mengentry data capaian kinerja melalui aplikasi Bappenas, Dokumentasi setiap kegiatan kantor, dan Backup semua data dokumentasi.

#### 4.5 Aktivitas Pengadilan Negeri Rengat

Ada 2 bentuk pelayanan yang ada di Pengadilan Negeri Rengat :





1. Pelayanan Pengadilan yang bersifat administrasi

Contohnya : Pendaftaran perkara baik pidana maupun perdata, pengambilan salinan atau petikan putusan pidana dan perdata, pemberian informasi tentang pengadilan (misalnya: jadwal sidang, informasi biaya perkara, persyaratan mengenai pendaftaran suatu perkara dan lain-lain, layanan pengaduan masyarakat tentang pengadilan dan lain-lain,

2. Layanan yang bersifat persidangan (*core business*)

Contohnya : Persidangan pidana dan persidangan perdata.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan statistik Smart PLS 3.0. Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur adalah sesuatu yang menjadi acuan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Semakin tua seseorang, semakin efisien mereka bekerja. Terutama terlihat pada faktor kesehatan kerja, ketelitian, kemampuan konsentrasi dan daya tahan fisik serta faktor lainnya. Tingkat usia pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang menjadi sampel penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5. 1**  
**Tingkat Usia Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	11	32,35%
31-40 Tahun	12	35,29%
41-50 Tahun	6	17,65%
51-60 Tahun	5	14,70%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 32,35%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 35,29%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17,65% dan Responden dengan rentang usia 51-60 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 14,70%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat didominasi dengan rentang usia 31-40 tahun.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. 2**  
**Jenis Kelamin Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	17	50%
Perempuan	17	50%
Jumlah	34	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sama banyak atau seimbang, jumlah laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase 50%. Sedangkan perempuan juga sama berjumlah 17 orang dengan presentase 50%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat antara laki-laki dan perempuan jumlahnya sama yaitu 17 laki-laki dan 17 perempuan.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan pegawai Pengadilan Negeri Rengat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	7	20,58%
S1	24	70,58%
S2	3	8,82%
Jumlah	34	100%

*Sumber : Hasil olahan data primer 2022*

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden dengan kualifikasi sekolah/SMK adalah 7% 20,58%. Terdapat 24 responden dengan latar belakang pendidikan S1 dengan porsi 70,58 persen. Total ada 3 responden dengan latar belakang pendidikan S2 dengan rasio 8,82%. Berdasarkan hasil rangkuman di atas, sebagian besar pegawai di Pengadilan Negeri Rengat berlatar belakang pendidikan sarjana.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, hubungan kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Tentunya setiap pegawai memiliki waktu kerja yang berbeda-beda, adapun jam kerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

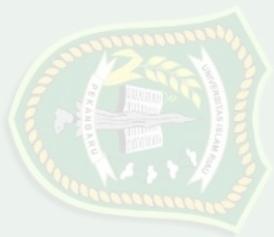
**Tabel 5. 4**  
**Masa Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

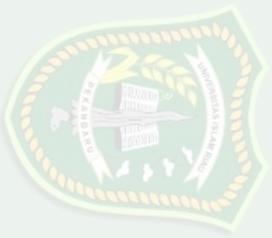
Klasifikasi Masa kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	8,82%
1-10 Tahun	15	44,12%
>10 tahun	16	47,05%
Jumlah	34	100%

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dibawah 1 tahun masa kerja sebanyak 3 orang dengan presentase 8,82%. Sedangkan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 44,12% dan jumlah responden yang masa kerjanya diatas 10 tahun ialah 16 orang dengan persentase 47,05%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat didominasi dengan masa kerja diatas 10 tahun.

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**





## 5.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan validitas atau tingkat validitas suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang hendak diukur, jika nilai  $r$  hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid, dan digunakan tingkat toleransi atau standar error dalam penelitian tersebut. . Peneliti adalah 0,05, yaitu. 5% dari sampel, tidak kurang dari 34 orang. Nilai kritis korelasi product-moment atau  $r$ -table adalah 0,2869. Di sana. Jika nilai korelasi product moment korelasi item kuesioner lebih besar dari 0,2869, maka kuesioner tersebut valid. Pada saat yang sama, reliabilitas survei diuji dengan menggunakan metode alpha Cronbach. Menurut metode ini, jika koefisien alpha cronbach kuesioner lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Sebuah survey atau survei penelitian dapat dikatakan valid jika item-item pada setiap pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengecekan validitas model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dilihat dari nilai cross-loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk pengukuran lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran yang lebih baik dibandingkan dengan ukuran blok lainnya. Berikut adalah hasil uji validitas pelatihan kinerja pegawai dan survey

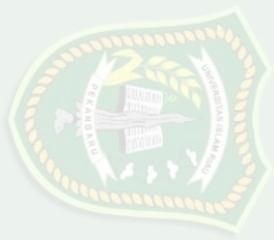
reward di Pengadilan Negeri Rengat yang merupakan hasil uji discriminant validity dengan menggunakan Smart PLS 3.0 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. 5**  
**Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity)**

	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)	Pelatihan (X1)
X1.1	0,514	0,415	0,493
X1.10	0,594	0,695	0,863
X1.11	0,377	0,591	0,792
X1.2	0,321	0,433	0,633
X1.3	0,258	0,462	0,617
X1.4	0,442	0,663	0,706
X1.5	0,101	0,316	0,389
X1.6	0,688	0,699	0,878
X1.7	0,677	0,751	0,871
X1.8	0,352	0,486	0,786
X1.9	0,433	0,570	0,783
X2.1	0,512	0,799	0,639
X2.2	0,645	0,812	0,711
X2.3	0,576	0,822	0,733
X2.4	0,702	0,787	0,626
X2.5	0,398	0,575	0,357
X2.6	0,631	0,867	0,709
X2.7	0,739	0,830	0,630
X2.8	0,409	0,541	0,415
X2.9	0,453	0,547	0,326
Y.1	0,848	0,679	0,512
Y.2	0,928	0,716	0,597
Y.3	0,673	0,746	0,654
Y.4	0,513	0,237	0,282
Y.5	0,820	0,521	0,488
Y.6	0,856	0,599	0,460
Y.7	0,904	0,647	0,537
Y.8	0,882	0,703	0,637

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai loading factor setiap indikator dari setiap variabel laten memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh, bandingkan nilai koefisien



kinerja pegawai sebesar 0,928 yang lebih tinggi dari nilai koefisien konstruk lainnya yaitu kompensasi (0,867) dan pelatihan (0,878). Dari hasil di atas terlihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji Discriminant Validity terpenuhi dan dapat dinyatakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respons terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur suatu variabel, tanggapan responden dikatakan reliabel apabila setiap pernyataan tanggapan dijawab secara konsisten. Smart PLS memberikan kemampuan untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Program aplikasi Smart PLS 3.0 digunakan untuk perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini.

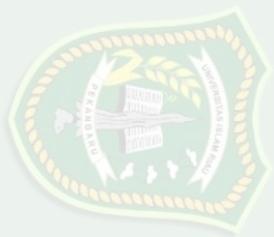
**Tabel 5. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

*Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0,924	0,940	0,939	0,662
Kompensasi (X2)	0,892	0,914	0,914	0,550
Pelatihan (X1)	0,907	0,941	0,922	0,528

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

ISLAM RIAU



Dari tabel diatas nilai *Composite Reliability* melebihi 0.7 berarti telah memenuhi asumsi *reliable*. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0.5.

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Pelatihan ( $X_1$ ) adalah  $0.922 > 0.6$ .
2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) adalah  $0.914 > 0.6$ .
3. Variabel Kinerja pegawai (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kinerja pegawai (Y) adalah  $0.939 > 0.6$ .

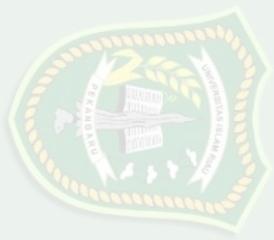
### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepadadirisendiriatau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai pelatihan berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti :

##### 1. Instruktur

Instruktur ialah orang yang bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingannya. Berikut ialah indikator-indikator dari dimensi instruktur sebagai berikut:



**a) Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan**

Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan merupakan kemampuan kompetensi yang dimiliki untuk dibagikan kepada para pegawai Pengadilan Negeri Rengat supaya lebih mudah dipahami pelatihan yang diselenggarakan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 7**  
**Tanggapan responden mengenai Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58.83%
2	Setuju	10	29.41%
3	Cukup Setuju	4	11.76%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58.83%.

Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29.41%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 11.76%.

Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pelatihan, mayoritas pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan.

**b) Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan**

Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan merupakan keterampilan yang dimiliki instruktur dapat meningkatkan keterampilan dari pegawai Pengadilan Negeri Rengat yang mengikuti pelatihan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55.88%
2	Setuju	11	32.35%
3	Cukup Setuju	4	11.76%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55.88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 32.35%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 4 orang dengan persentase 11.76%. Hal ini menyatakan bahwa didalam melaksanakan pelatihan, mayoritas pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan

## 2. Peserta

Peserta ialah orang yang datang ke program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi. Berikut ini indikator-indikator dari dimensi peserta yang disajikan sebagai berikut:

### a) Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat

Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat ialah pegawai yang telah memenuhi syarat sebagai peserta pelatihan untuk memenuhi kebutuhan Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 9**  
**Tanggapan responden mengenai Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55.88%
2	Setuju	14	41.17%
3	Cukup Setuju	1	2.94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan



persentase 55.88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41.17%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Pegawai mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat.

**b) Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan**

Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan merupakan semangat yang timbul yang berasal dari diri pegawai Pengadilan Negeri Rengat dengan antusias yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 10**  
**Tanggapan responden mengenai Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	10	29.41%
3	Cukup Setuju	7	20.59%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang



menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29.41%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 7 orang dengan persentase 20.59%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Materi

Materi ialah bagian penting dari setiap program atau kegiatan yang melibatkan akuisisi pengetahuan dan retensi. Pendekatan terbaik untuk mengembangkan bahan ajar adalah mulai dengan memeriksa rencana pelatihan dan sumber daya yang tersedia. Berikut ini ialah indikator-indikator dari dimensi materi pada Pengadilan Negeri Rengat:

#### a) Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat

Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat merupakan kesesuaian antara materi pelatihan dengan harapan yang diinginkan oleh Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator bekerja tulus penuh rasa syukur yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 11**  
**Tanggapan responden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58.82%
2	Setuju	13	38.23%
3	Cukup Setuju	1	2.94%



4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58.82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38.23%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat.

**b) Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini**

Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini merupakan pelatihan yang dapat memberikan solusi terkait kondisi Pengadilan Negeri Rengat serta sesuai dengan yang dibutuhkan Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 12**  
**Tanggapan responden mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	52.94%
2	Setuju	12	35.29%



3	Cukup Setuju	4	11.77%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 52.94%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35.29%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 4 orang dengan persentase 11.77%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi Pengadilan Negeri Rengat saat ini.

#### 4. Metode

Metode ialah Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Pelatihan yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan. Berikut ini ialah indikator-indikator dari dimensi metode pada Pengadilan Negeri Rengat:

##### a) Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan

Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan merupakan adanya kecocokan antara metode pelatihan yang diterapkan

dengan pelaksanaan pelatihan untuk pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 13**

**Tanggapan responden mengenai Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan di Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	44.12%
2	Setuju	15	44.12%
3	Cukup Setuju	3	8.82%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 44.12%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44.12%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 3 orang dengan persentase 8.82%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju dan setuju terkait Metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan.



**b) Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat**

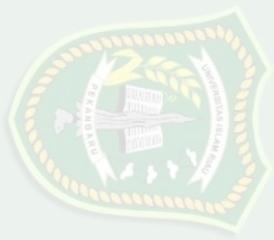
Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat merupakan ketepatan metode yang digunakan instruktur pelatihan sehingga mudah diterapkan oleh pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 14**  
**Tanggapan responden mengenai Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	14	41.18%
3	Cukup Setuju	2	5.88%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41.18%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 2 orang dengan persentase 5.88%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan



Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Materi yang disampaikan instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat.

### 5. Tujuan

Tujuan pelatihan ialah untuk meningkatkan keterampilan pegawai sesuai dengan perubahan teknologi. Untuk mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar menjadi kompeten. Untuk membantu masalah operasional. Untuk menyiapkan pegawai dalam promosi. Berikut ini ialah indikator-indikator dari dimensi tujuan pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat:

#### a) Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan

Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan merupakan pegawai sudah mendapatkan sosialisasi terkait pelatihan yang akan dilaksanakan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 15**

**Tanggapan responden mengenai Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	44.12%
2	Setuju	13	38.23%
3	Cukup Setuju	3	8.82%
4	Tidak Setuju	2	5.88%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihandari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 44.12%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38.23%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 3 orang dengan persentase 8.82%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya 2 orang dengan persentase 5.88%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan.

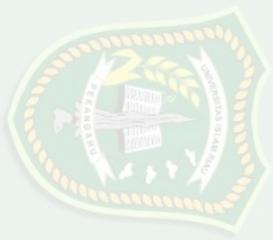
#### **6. Sasaran**

Sasaran pelatihan ialah membentuk, meningkatkan dan mengubah pengetahuan, sikap dan perilaku, serta keterampilan, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini ialah indikator-indikator dari dimensi sasaran pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat:

##### **a) Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci**

Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci merupakan adanya persyaratan khusus untuk para pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kriteria yang khusus serta lebih spesifik di Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**ISLAM RIAU**



Tabel 5. 16

Tanggapan responden mengenai Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci pada Pengadilan Negeri Rengat

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	13	38.24%
3	Cukup Setuju	2	5.88%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38.24%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 2 orang dengan persentase 5.88%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci.

#### b) Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur

Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur merupakan target dari pelatihan yang dilakukan ditentukan dengan kriteria peserta dan materi pelatihan yang lebih terukur dan terarah di Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 17

Tanggapan responden mengenai Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur pada Pengadilan Negeri Rengat

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	47.06%
2	Setuju	15	44.12%
3	Cukup Setuju	2	5.88%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 47.06%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44.12%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya 2 orang dengan persentase 5.88%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur

Tabel 5. 18

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Pelatihan (X1) Pada Pengadilan Negeri Rengat

Variabel Pelatihan (X1)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Instruktur</b>						
X1.1	20	10	4	0	0	152
Bobot Nilai	100	40	12	0	0	
X1.2	19	11	4	0	0	151
Bobot Nilai	95	44	12	0	0	



Dimensi Peserta						
X1.3	19	14	1	0	0	154
Bobot Nilai	95	56	3	0	0	
X1.4	17	10	7	0	0	146
Bobot Nilai	85	40	21	0	0	
Dimensi Materi						
X1.5	20	13	1	0	0	155
Bobot Nilai	100	52	3	0	0	
X1.6	18	12	4	0	0	150
Bobot Nilai	90	48	12	0	0	
Dimensi Metode						
X1.7	15	15	3	1	0	146
Bobot Nilai	75	60	9	2	0	
X1.8	17	14	2	1	0	149
Bobot Nilai	85	56	6	2	0	
Dimensi Tujuan						
X1.9	15	13	3	2	1	141
Bobot Nilai	75	52	9	4	1	
Dimensi Sasaran						
X1.10	17	13	2	1	1	146
Bobot Nilai	85	52	6	2	1	
X1.11	16	15	2	1	0	148
Bobot Nilai	80	60	6	2	0	
<b>Total Skor</b>						<b>1.638</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>155</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>141</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi materi dengan indikator Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di Pengadilan Negeri Rengat dengan skor sebanyak **155**. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi tujuan dengan indikator Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan dengan skor **142**.



Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel pelatihan bahwa kurangnya pegawai yang telah mendapatkan sosialisasi terkait pelatihan yang akan dilaksanakan tentang tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan tersebut.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 5 \times 34 = 1.870$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 1 \times 34 = 374$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.870 - 374}{5}$$

$$: 299.2$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan pada Pengadilan

Negeri Rengat dapat ditentukan sebagai berikut :

**Sangat baik** = 1.571 – 1.870

**Baik** = 1.272 – 1.570

**Netral** = 973 – 1.271



Tidak Baik = 674 - 972

Sangat Tidak Baik = 374 - 673

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel pelatihan pada Pengadilan Negeri Rengat adalah sebesar **1.638** pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1.571 – 1.870** yang termasuk dalam kategori **Sangat baik**. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa pelatihan yang dilakukan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat sudah baik dan efektif untuk mencapai kebutuhan serta tujuan Pengadilan Negeri Rengat.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam Pengadilan Negeri Rengat dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kompensasi berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### 1. Gaji / Upah

Gaji/Upah adalah bentuk pembayaran secara berkala dari Pengadilan Negeri Rengat pada pegawainya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai Gaji / Upah berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

**a) Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatan**

Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatan merupakan pemberian kompesasi gaji yang didasarkan pangkat atau golongan beserta jabatan yang diduduki oleh pegawai Pengadilan Negeri Rengat.

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatanyang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 19**  
**Tanggapan responden mengenai Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	47.06%
2	Setuju	13	38.24%
3	Cukup Setuju	4	11.76%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatan dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 16 orang dengan persentase 47.06%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 38.24%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 11.76%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan

sangat setuju terkait Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan jabatan di Pengadilan Negeri Rengat.

**b) Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab**

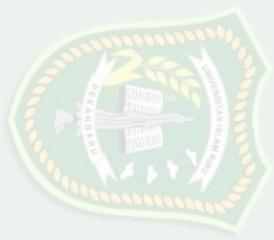
Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab merupakan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 20**  
**Tanggapan responden mengenai Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	12	35.29%
3	Cukup Setuju	2	5.88%
4	Tidak Setuju	2	5.88%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35.29%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.88%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 5.88%. Dan Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan



Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Pemberian gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pada Pengadilan Negeri Rengat.

**c) Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari**

Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari merupakan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 21**  
**Tanggapan responden mengenai Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	44.12%
2	Setuju	12	35.29%
3	Cukup Setuju	5	14.71%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35.29%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 5 orang dengan persentase 14.71%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju hanya ada



1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Penghasilan yang dibawa pulang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### d) Gaji yang diberikan tepat waktu

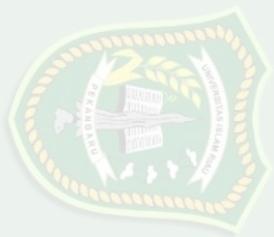
Gaji yang diberikan tepat waktu merupakan Gaji yang diberikan kepada pegawai Pengadilan Negeri Rengat tepat pada waktunya tanpa ada penundaan pemberian gaji kepada pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Gaji yang diberikan tepat waktu yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 22**  
**Tanggapan responden terkait Gaji yang diberikan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	52.94%
2	Setuju	10	29.41%
3	Cukup Setuju	6	17.65%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Gaji yang diberikan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 52.94%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29.41%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 17.65%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat mendominasi



menyatakan sangatsetuju terkait Gaji yang diberikan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat.

## 2. Insentif

Insentif ialah lebih ke arah motivasi atau stimulus bagi pegawai untuk mampu meningkatkan performanya dalam bekerja. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai insentif berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### a) Insentif diberikan secara adil dan merata

Pemberian insentif secara adil dan merata merupakan insentif diberikan tanpa timbang pilih kepada para pegawai dan insentif diberikan sama rata kepada seluruh pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Pemberian insentif secara adil dan merata yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 23**

**Tanggapan responden mengenai Pemberian insentif secara adil dan merata pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	41.18%
2	Setuju	10	29.41%
3	Cukup Setuju	9	26.47%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pemberian insentif secara adil dan merata pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 41.18%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29.41%.

Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 26.47%. Pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat mendominasi menyatakan sangat setuju Pemberian insentif secara adil dan merata pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Kesesuaian insentif dengan harapan pegawai

Kesesuaian insentif dengan harapan pegawai merupakan insentif yang diberikan Pengadilan Negeri Rengat kepada para pegawainya sesuai dengan harapan yang diinginkan pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait Kesesuaian insentif dengan harapan pegawai yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 24**  
**Tanggapan responden terkait Kesesuaian insentif dengan harapan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	7	20.59%
3	Cukup Setuju	7	20.59%
4	Tidak Setuju	3	8.82%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Kesesuaian insentif dengan harapan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 20.59%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 20.59%. Dan pegawai

yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 8.82%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat mendominasi menyatakan sangat setuju terkait memiliki Kesesuaian insentif dengan harapan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

### 3. Tunjangan

Tunjangan ialah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari Pengadilan Negeri Rengat yang dialokasi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia. Umumnya, tunjangan tergabung bersama gaji bulanan berdasarkan posisi dan jabatan yang diduduki oleh pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai tunjangan berdasarkan indikator-indikator yang diteliti:

#### a) Instansi memberikan tunjangan hari raya

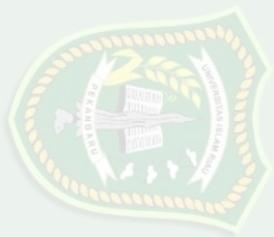
Instansi memberikan tunjangan hari raya merupakan pemberian tunjangan untuk para pegawai Pengadilan Negeri Rengat setiap hari raya untuk merayakan hari rayatersebut. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait Instansi memberikan tunjangan hari raya yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 25**

**Tanggapan responden mengenai Instansi memberikan tunjangan hari raya pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	70.59%
2	Setuju	7	20.59%
3	Cukup Setuju	1	2.94%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022



Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Instansi memberikan tunjangan hari raya pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 70.59%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 20.59%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Pegawai yang tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Dan pegawai yang sangat tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat menyatakan sangat setuju terkait Instansi memberikan tunjangan hari raya di Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Instansi memberikan tunjangan transportasi

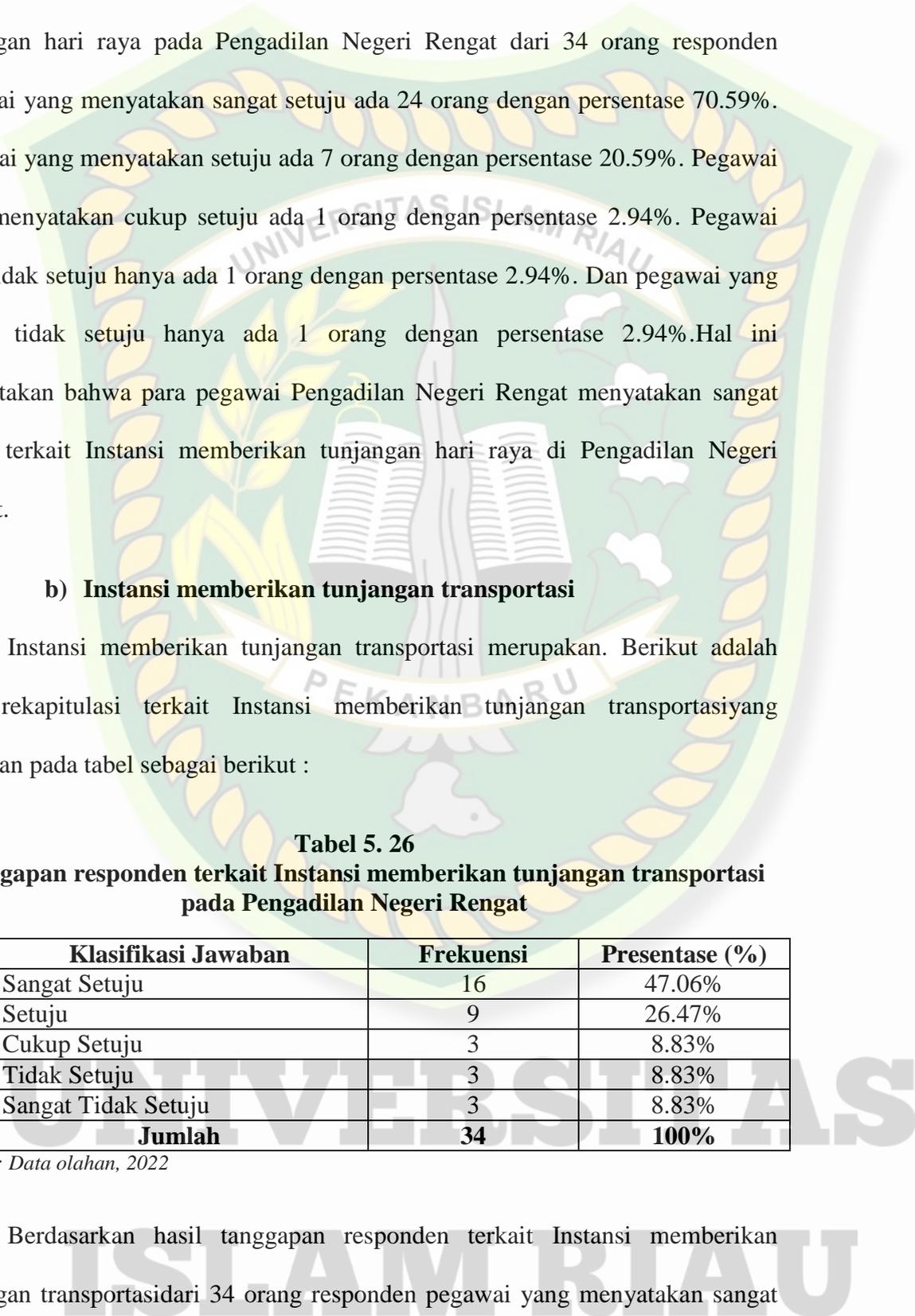
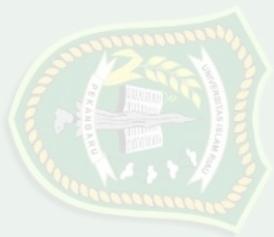
Instansi memberikan tunjangan transportasi merupakan. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait Instansi memberikan tunjangan transportasi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 26**  
**Tanggapan responden terkait Instansi memberikan tunjangan transportasi pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	47.06%
2	Setuju	9	26.47%
3	Cukup Setuju	3	8.83%
4	Tidak Setuju	3	8.83%
5	Sangat Tidak Setuju	3	8.83%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Instansi memberikan tunjangan transportasi dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat



setuju ada 16 orang dengan persentase 47.06%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 26.47%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 8.83%. Pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 8.83%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju hanya ada 3 orang dengan persentase 8.83%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat sama banyaknya menyatakan sangat setuju terkait Instansi memberikan tunjangan transportasi pada Pengadilan Negeri Rengat.

### c) Pemberian Tunjangan Per Tahun

Pemberian tunjangan per tahun ialah tunjangan yang diberikan Pengadilan Negeri Rengat kepada para pegawainya diberikan pada kurun waktu setahun sekali. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait Pemberian tunjangan per tahun yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 27**  
**Tanggapan responden terkait Pemberian tunjangan per tahun pada**  
**Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55.88%
2	Setuju	8	23.53%
3	Cukup Setuju	5	14.71%
4	Tidak Setuju	1	2.94%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.94%
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Pemberian tunjangan per tahun dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55.88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 8 orang

dengan persentase 23.53%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 14.71%. Pegawai yang tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Dan pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2.94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait Pemberian tunjangan per tahun pada Pengadilan Negeri Rengat.

**Tabel 5. 28**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Kompensasi (X2) Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Variabel Kompensasi (X2)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Gaji / Upah</b>						
X2.1	16	13	4	1	0	146
Bobot Nilai	80	52	12	2	0	
X2.2	17	12	2	2	1	144
Bobot Nilai	85	48	6	4	1	
X2.3	15	12	5	1	1	141
Bobot Nilai	75	48	15	2	1	
X2.4	18	10	6	0	0	148
Bobot Nilai	90	40	18	0	0	
<b>Dimensi Insentif</b>						
X2.5	14	10	9	0	1	138
Bobot Nilai	70	40	27	0	1	
X2.6	17	7	7	3	0	140
Bobot Nilai	85	28	21	6	0	
<b>Dimensi Tunjangan</b>						
X2.7	24	7	1	1	1	154
Bobot Nilai	120	28	3	2	1	
X2.8	16	9	3	3	3	134
Bobot Nilai	80	36	9	6	3	
X2.9	19	8	5	1	1	145
Bobot Nilai	95	32	15	2	1	

<b>Total Skor</b>	<b>1.290</b>
<b>Skor Tertinggi</b>	<b>154</b>
<b>Skor Terendah</b>	<b>134</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi tunjangan dengan indikator pemberian tunjangan hari raya dengan skor sebanyak **154**. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi tunjangan juga dengan indikator Pemberian tunjangan transportasi dengan skor sebanyak **134**.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kompensasi bahwa masih kurangnya pemberian tunjangan berupa transportasi untuk melakukan perjalanan dinas ataupun transportasi pendukung yang menunjang mobilitas pekerjaan yang berhubungan dengan aktiitas Pengadilan Negeri Rengat.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 5 \times 34 = 1.530$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 1 \times 34 = 306$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$



$$: \frac{1.530 - 306}{5}$$

$$: 244.8$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kompensasi ( $X_2$ ) pada Pengadilan Negeri Rengat dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat baik** = 1.283 – 1.530

Baik = 1.039 – 1.282

Netral = 795 - 1.038

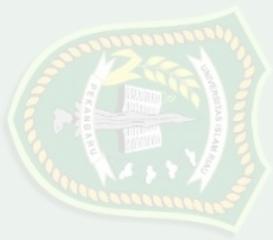
Tidak Baik = 551 - 794

Sangat Tidak Baik = 306 - 550

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kompensasi pada Pengadilan Negeri Rengat adalah sebesar **1.290** pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1.283 -1.530** yang termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kompensasi sangat berpengaruh demi keberlangsungan kehidupan pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

### 5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja pegawai pada



Pengadilan Negeri Rengat dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja di website Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai komitmen organisasi berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu tuntutan bagi Pengadilan Negeri Rengat agar Pengadilan Negeri Rengat dapat tumbuh menjadi wadah yang berkeadilan kepada pencari keadilan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas kerja dan layanan kepada masyarakat yang mencari keadilan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### a) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan aspek teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dari masing-masing bagian yang ada pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 29**  
**Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	55,88%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 55,88%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Kerapian dalam bekerja

Kerapian dalam bekerja ialah bekerja dengan tersusun dan terstruktur serta rapi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 30**  
**Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan



setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait kerapian dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat.

### c) Bertanggungjawab dalam bekerja

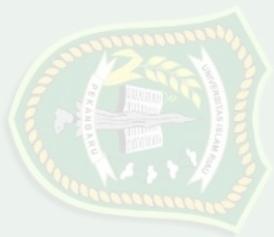
Bertanggungjawab dalam bekerja ialah sikap tanggungjawab yang harus dipegang oleh para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada para pegawai yang ada pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 31**  
**Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada**  
**Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	64,71%
2	Setuju	12	35,29%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 64,71%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,29%. Hal ini menyatakan



bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat.

#### d) Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran dalam bekerja ialah sikap jujur dalam melakukan pekerjaan dengan sebenarnya tanpa ada kebohongan sedikitpun didalamnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 32**  
**Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	23	67,64%
2	Setuju	10	29,42%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kejujuran dalam bekerja di Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 67,64%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29,42%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait kejujuran dalam bekerja pada Pengadilan Negeri Rengat.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ialah menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

### a) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah output dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan aturan-aturan standard yang ditetapkan Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 33**  
**Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82%
2	Setuju	12	35,30%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan



persentase 5,88%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Pengadilan Negeri Rengat.

**b) Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan**

Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ialah kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas yang dilimpahkan dari pimpinan dan berjalan sesuai harapan dan keinginan pimpinan pada Pengadilan Negeri Rengat. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 34**  
**Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	50%
2	Setuju	15	44,12%
3	Cukup Setuju	1	2,94%
4	Tidak Setuju	1	2,94%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 17 orang dengan persentase 50%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 44,12%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 2,94%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju hanya ada

1 orang dengan persentase 2,94%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju dan setuju terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat.

### 3. Waktu Kerja

Waktu kerja menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

#### a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 35**

**Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82%
2	Setuju	12	35,30%
3	Cukup Setuju	2	5,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 35,30%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 5,88%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Pengadilan Negeri Rengat.

#### b) Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan

Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan ialah langsung mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan Pengadilan Negeri Rengat tanpa harus menunda pekerjaan tersebut. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5. 36**  
**Tanggapan responden mengenai Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	58,82%
2	Setuju	14	41,18%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat dari 34 orang responden

pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 58,82%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 41,18%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Pengadilan Negeri Rengat lebih mendominasi sangat setuju terkait Melaksanakan segera pekerjaan yang diberikan pada Pengadilan Negeri Rengat.

**Tabel 5. 37**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)**  
**Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Variabel Kinerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Kualitas</b>						
Y.1	19	15	0	0	0	155
Bobot Nilai	95	60	0	0	0	
Y.2	17	15	2	0	0	151
Bobot Nilai	85	60	6	0	0	
Y.3	22	12	0	0	0	158
Bobot Nilai	110	48	0	0	0	
Y.4	23	10	1	0	0	158
Bobot Nilai	115	40	3	0	0	
<b>Dimensi Kuantitas</b>						
Y.5	20	12	2	0	0	154
Bobot Nilai	100	48	6	0	0	
Y.6	17	15	1	1	0	150
Bobot Nilai	85	60	3	2	0	
<b>Dimensi Waktu</b>						
Y.7	20	12	2	0	0	154
Bobot Nilai	100	48	6	0	0	
Y.8	20	14	0	0	0	156
Bobot Nilai	100	56	0	0	0	
<b>Total Skor</b>						<b>1.236</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>158</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>150</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas dengan indikator saya bertanggung jawab dalam bekerja dan saya jujur dalam bekerja dengan skor sebanyak 158. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kuantitas dengan indikator saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan skor sebanyak 150.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kinerja bahwa kurangnya pegawai yang mampu menyelesaikan semua tugas yang berikan oleh atasan pada Pengadilan Negeri Rengat.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 8 \times 5 \times 34 = 1.360 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 8 \times 1 \times 34 = 272 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.360 - 272}{5}$$

$$: 217.6$$

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada Pengadilan Negeri Rengat dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat baik = 1.141 – 1.360**

Baik = 924 - 1.140

Netral = 707 - 923

Tidak Baik = 490 - 706

Sangat Tidak Baik = 272 - 489

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja pada Pengadilan Negeri Rengat adalah sebesar **1.236** pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara **1.141 – 1.360** yang termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilaibahwa kinerja yang terjadi di Pengadilan Negeri Rengat bertanggung jawab dan jujur dalam melakukan pekerjaan dengan efektif.

#### **5.4. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Rengat**

Berdasarkan hasil perhitungan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Rengat. Hal ini dibuktikan dengan nilai R-squared sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan kompensasi maka kinerja pegawai semakin baik. Pelatihan dan kompensasi yang baik memastikan bahwa pegawai terus meningkatkan kinerja mereka.



#### 5.4.1 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

##### 1. R-Square ( $R^2$ )

R-squared adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel (endogen) yang mempengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel (eksogen) yang mempengaruhi. Ini berguna untuk memprediksi apakah modelnya baik/buruk.

Kriteria R-square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0,75 → model signifikan (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0,50 → model sedang; (3) jika nilai (d disesuaikan) = 0,25 → model lemah (jelek).

Melalui *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan kedua konstruk lainnya (etos kerja dan komitmen organisasi). Berikut ini adalah nilai R-Square pada konstruk berikut ini:

**Tabel 5. 38**  
***R-Square Adjusted***

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,614	0,589

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas hasil dari *Smart PLS 3.0* tentang pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dengan nilai  $R^2_{adjusted}$  sebesar 0.589 atau 58.9%, artinya pengaruh Pelatihan dan



Kompensasi terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 58.9% bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  berpengaruh *moderate* (sedang) dan sisanya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 41,1%.

## 2. Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)

Untuk mengevaluasi contoh eksternal atau contoh pengukuran, perlu dilakukan penilaian uji validitas konstruk & uji reliabilitas konstruk. Uji validitas konstruk diukur menggunakan memakai validitas konvergen & validitas diskriminan.

**Tabel 5. 39**  
*Outer Loading (Measurement Model)*

	Kinerja (Y)	Kompensasi (X2)	Pelatihan (X1)
X1.1			0,493
X1.10			0,863
X1.11			0,792
X1.2			0,633
X1.3			0,617
X1.4			0,706
X1.5			0,389
X1.6			0,878
X1.7			0,871
X1.8			0,786
X1.9			0,783
X2.1		0,799	
X2.2		0,812	
X2.3		0,822	
X2.4		0,787	
X2.5		0,575	
X2.6		0,867	
X2.7		0,830	
X2.8		0,541	
X2.9		0,547	
Y.1	0,848		
Y.2	0,928		
Y.3	0,673		



Y.4	<b>0,513</b>		
Y.5	<b>0,820</b>		
Y.6	<b>0,856</b>		
Y.7	<b>0,904</b>		
Y.8	<b>0,882</b>		

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

### 3. Mengevaluasi *Reliability*

Pengujian reliabilitas konstruk juga menggunakan dua kriteria sebagai nilai acuan, yaitu Cronbach's alpha dan composite reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,6.

Berikut hasil pengolahan data Smart PLS 3.0:

**Tabel 5. 40**  
***Cronbach Alpha & Composite Reliability***

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Kinerja (Y)	<b>0,924</b>	<b>0,940</b>	<b>0,939</b>	<b>0,662</b>
Kompensasi (X2)	<b>0,892</b>	<b>0,914</b>	<b>0,914</b>	<b>0,550</b>
Pelatihan (X1)	<b>0,907</b>	<b>0,941</b>	<b>0,922</b>	<b>0,528</b>

Sumber : Data Smart-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0.6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

### 5.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *SmartPartial Least Square (Smart PLS)* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight (path coefficients)*. Dalam *Smart PLS* pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Tabel 5. memberikan hasil pengujian *bootstrapping* dari analisis PLS. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

**Tabel 5. 41**  
**Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Original Sample (O)	P-Value	Kesimpulan
H1	Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat	0,120	0,482	Ditolak
H2	Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat	0,685	0,000	Diterima

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

#### 1) Pengujian Hipotesis 1 (Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 42**  
**Pengujian Hipotesis 1**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,685	3,691	<b>0,000</b>
Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)	0,120	0,704	<b>0,482</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat memiliki nilai korelasi sebesar 0.120. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Semakin sering pegawai Pengadilan Negeri Rengat melaksanakan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

## 2) Pengujian Hipotesis 2 (Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 43**  
**Pengujian Hipotesis 2**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,685	3,691	<b>0,000</b>
Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)	0,120	0,704	<b>0,482</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0.685. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Semakin tinggi

kompensasi yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

### 1) Pengujian Hipotesis 3 (Pelatihan dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

**Tabel 5. 44**  
**Pengujian Hipotesis 3**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,614	0,589

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *rsquareadjusted* sebesar 0.589 atau sebesar 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat maka akan semakin baik.

## 5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

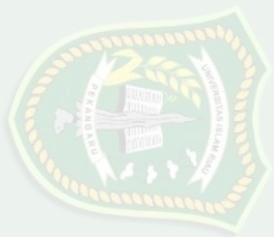
### 5.5.1 Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0.120. Berdasarkan hasil perhitungan *original sampel (O)* dapat disimpulkan bahwa konstruk pelatihan berpengaruh positif terhadap konstruk kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel (O)* sebesar 0.120, nilai *P values*

0.482>0.05. Dan nilai *T statistics* 0.704>0.682. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Semakin tinggi pelatihan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

Pengadilan Negeri Rengat senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai. Hal ini akan membawa keuntungan bagi Pengadilan Negeri Rengat tersebut karena pegawai yang diberikan pelatihan tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Pelatihan sangat penting bagi suatu pegawai agar meningkatkan dan mendisiplinkan suatu pegawai dan ada juga pelatihan etika dalam Pengadilan Negeri Rengat agar seluruh pegawai memiliki 5 S yaitu Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun. Dengan demikian maka pegawai Pengadilan Negeri Rengat akan melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Aminah (2018) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan arsip di Pengadilan Negeri Ungaran.

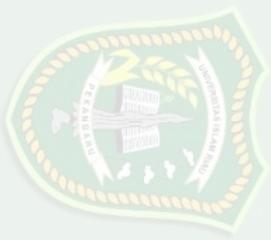


### 5.5.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0.685. nilai *P values*  $0.000 < 0.05$  dan nilai *T statistics*  $3.691 > 0.682$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat.

Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Seperti yang dilakukan Pengadilan Negeri Rengat yang memastikan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai telah adil dan sesuai. Serta kompensasi tunjangan yang diberikan kepada pegawainya seperti tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, dan tunjangan per tahun telah diberikan dan dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri Rengat karena dengan kesesuaian kompensasi yang diberikan telah sesuai dan mematuhi prosedur akan berdampak juga kepada kinerja yang dilakukan pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio Vicky Bolung (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terdapat

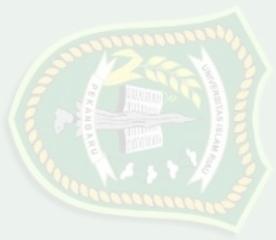


pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Selatan.

### **5.5.3 Pelatihan dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat**

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kompensasi dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat memiliki nilai  $r^2$  sebesar 0.589 atau sebesar 58.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat dalam tingkat pengaruh sedang (*moderate*).

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Rengat adalah baik. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. Melalui pelatihan dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, yang berguna dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Memberikan informasi kepada setiap karyawan perusahaan melalui program pelatihan yang diberikan membantu karyawan tersebut belajar lebih banyak tentang perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Menghargai karyawan dapat meningkatkan antusiasme mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan lebih baik. Sebaliknya,



jika kompensasi yang dibayarkan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka tingkat kinerja karyawan dapat menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Trisdayanti (2021) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai puskesmas negeri lama.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Artinya semakin sering melaksanakan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diperoleh pegawai Pengadilan Negeri Rengat, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat.
3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan dan Kompensasi terhadap pegawai Pengadilan Negeri Rengat maka Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Rengat maka akan semakin baik.



## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Pengadilan Negeri Rengat, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pelatihan Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan masih rendah. Diharapkan Pengadilan Negeri Rengat memberikan sosialisasi terkait pelatihan yang akan dilaksanakan tentang tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan tersebut. Kemudian indikator kompensasi yaitu Pemberian tunjangan transportasi masih rendah. Diharapkan Pengadilan Negeri Rengat memberikan tunjangan berupa transportasi untuk melakukan perjalanan dinas ataupun transportasi pendukung yang menunjang mobilitas pekerjaan yang berhubungan dengan aktiitas Pengadilan Negeri Rengat.
2. Untuk para pegawai Pengadilan Negeri Rengat agar dapat meningkatkan kemampuan menyelesaikan tugas karena indikator tersebut masih rendah. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan selalu menerapkan pelatihan dan kompensasi yang diperoleh demi meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga para pegawai Pengadilan Negeri Rengat dapat memaksimalkan kemampuan menyelesaikan tugas bagi Pengadilan Negeri Rengat sebagai wadah berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mempromosikan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan memperbanyak jumlah sampel dan variabel lain serta menggunakan analisis yang lebih baik lagi dan menawarkan hasil penelitian yang lebih menarik berdasarkan fenomena yang ada dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Adolfina. 2015. “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.” *Jurnal Emba Vol. 3 No. 4 Desember 2015*, hal. 44-54. Diakses tanggal 20 januari 2018.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariono, Imam. 2017. “Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo.” *Jurnal PPKM III (2017) 254 – 267* (<http://jurnalppkm.unsiq.ac.id>, Diakses 29 Mei 2018).
- Aslinda. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. Skripsi Universitas Haluoleo.” (<http://sitedi.uho.ac.id>, Diakses tanggal 27 April 2018).
- Darma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary.2013. *Human Resource Manajemen (13 thed)*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Ernur., Husein, M.M. 2014. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang



Mediaca Indah Pekanbaru.” *Jurnal Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014*.

Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta : Deepublish.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Kasanda, Ririvega, 2013. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.” *Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859. Universitas Sam Ratulangi Manado*.

Lestari, Lita. 2016. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah).” *Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Diakses tanggal 19 januari 2018*.

Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Mumu Reinald. 2015. “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasurat Multifinance Sam Ratulangi.” *Jurnal Emba Vol. 3 No. 3 September 2015 hal. 1287-1297*.



Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunoyo, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yusuf, Nasrun. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana." *Jurnal MIX Vol. Iv No. 2*.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# LAMPIRAN

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DATA TABULASI VARIABEL PELATIHAN (X1)  
PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total_X1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	47
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	3	5	3	2	2	1	1	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	49
5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	42
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	51
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
3	3	4	3	5	2	3	5	5	2	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	43
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47
4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	36
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	49
5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	45

**DATA TABULASI VARIABEL KOMPENSASI (X2)  
PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**

<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>X2.9</b>	<b>Total_X2</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	4	3	5	5	5	40
5	5	3	5	3	3	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	3	4	4	4	5	4	5	38
4	4	5	5	4	4	5	1	3	35
4	2	4	5	3	4	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	1	1	37
5	5	5	5	5	5	5	1	5	41
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	1	1	3	3	2	2	2	5	21
5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
5	4	4	5	4	4	5	3	4	38
4	4	4	3	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	2	3	3	3	2	1	2	2	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	3	4	3	3	5	4	4	33
4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
3	3	2	3	4	2	4	2	3	26
4	4	4	4	3	3	5	4	4	35
4	4	4	4	3	3	3	5	3	33
3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
5	5	5	3	3	3	4	3	3	34
3	4	5	5	5	5	5	5	5	42
5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**DATA TABULASI VARIABEL KINERJA (Y)  
PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	3	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	4	5	37
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	1	5	5	4	4	1	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	5	5	5	4	4	4	3	35
4	4	5	4	3	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	1	4	5	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	3	3	4	4	3	31
5	5	5	5	4	5	4	5	38
3	3	2	4	2	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	3	3	3	30
4	5	4	5	5	4	4	4	35
4	4	5	3	3	4	3	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	3	4	3	3	27
5	4	5	5	5	5	5	5	39

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

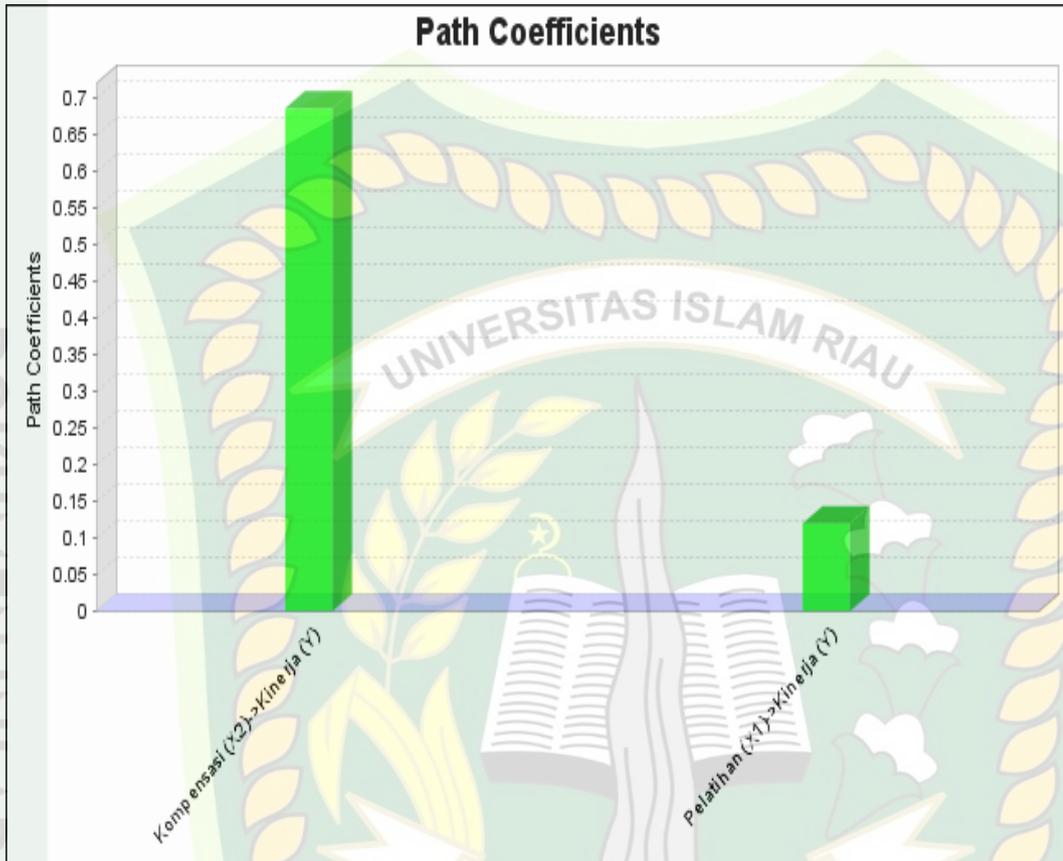


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

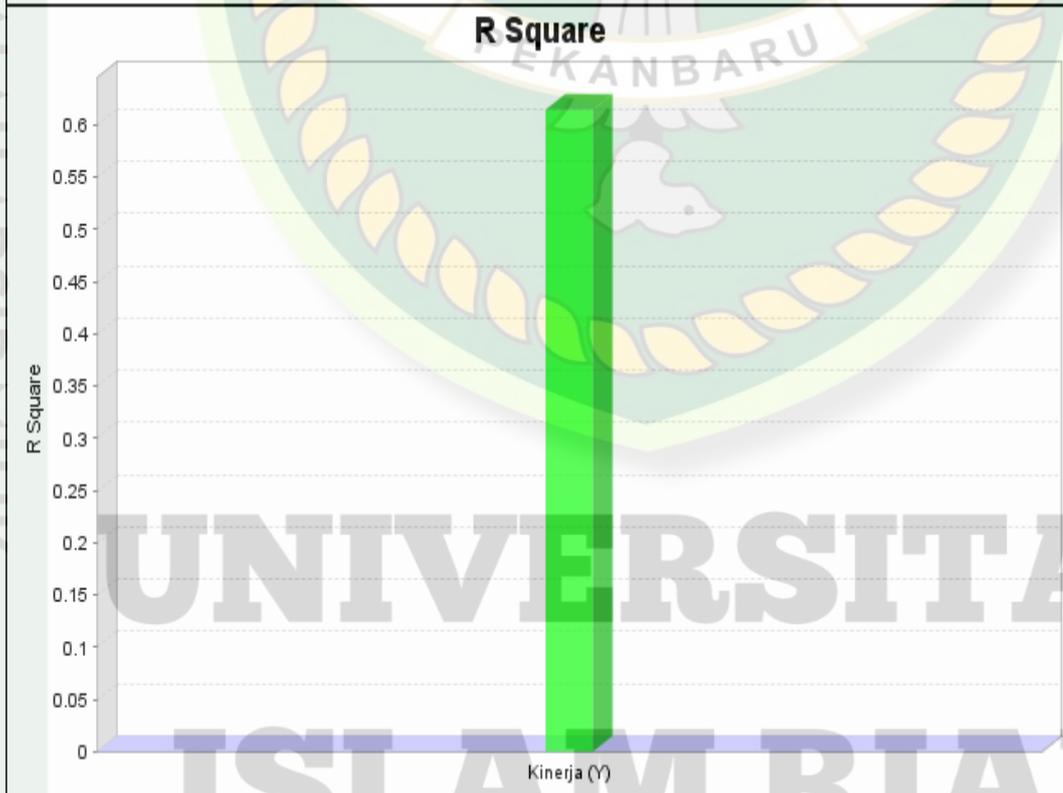
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

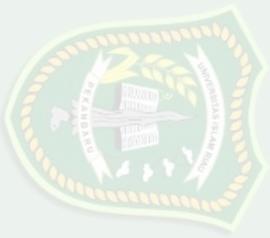
**Path Coefficients**



**R Square**



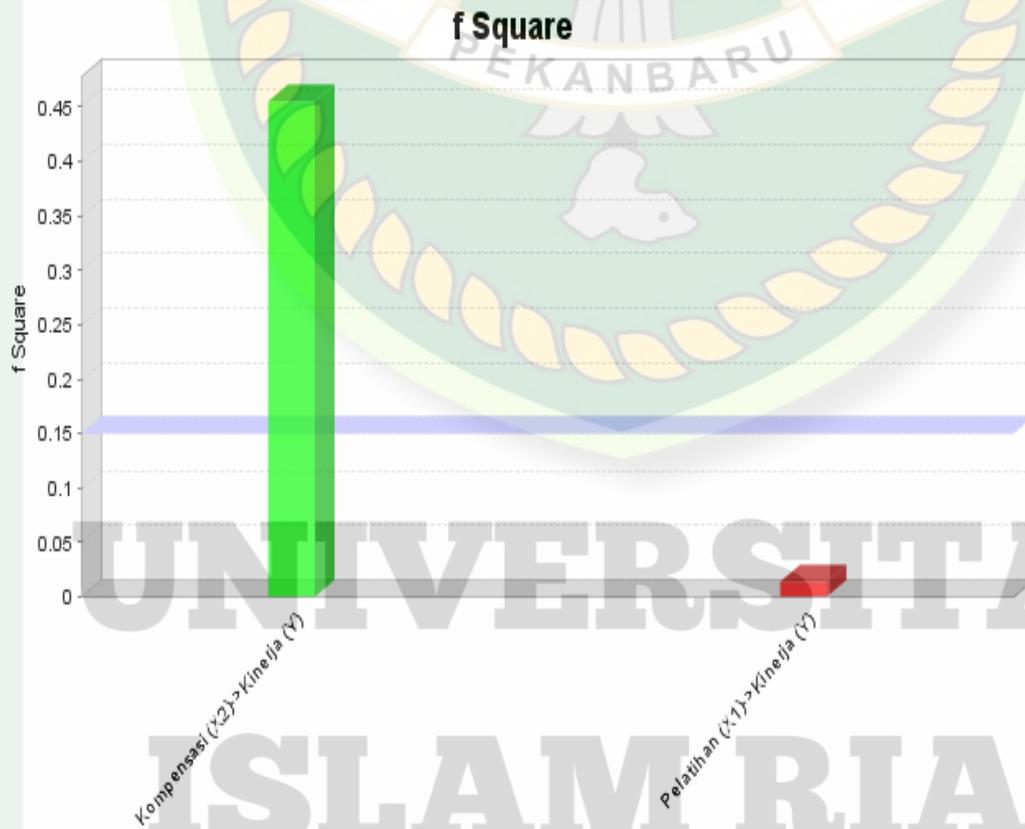
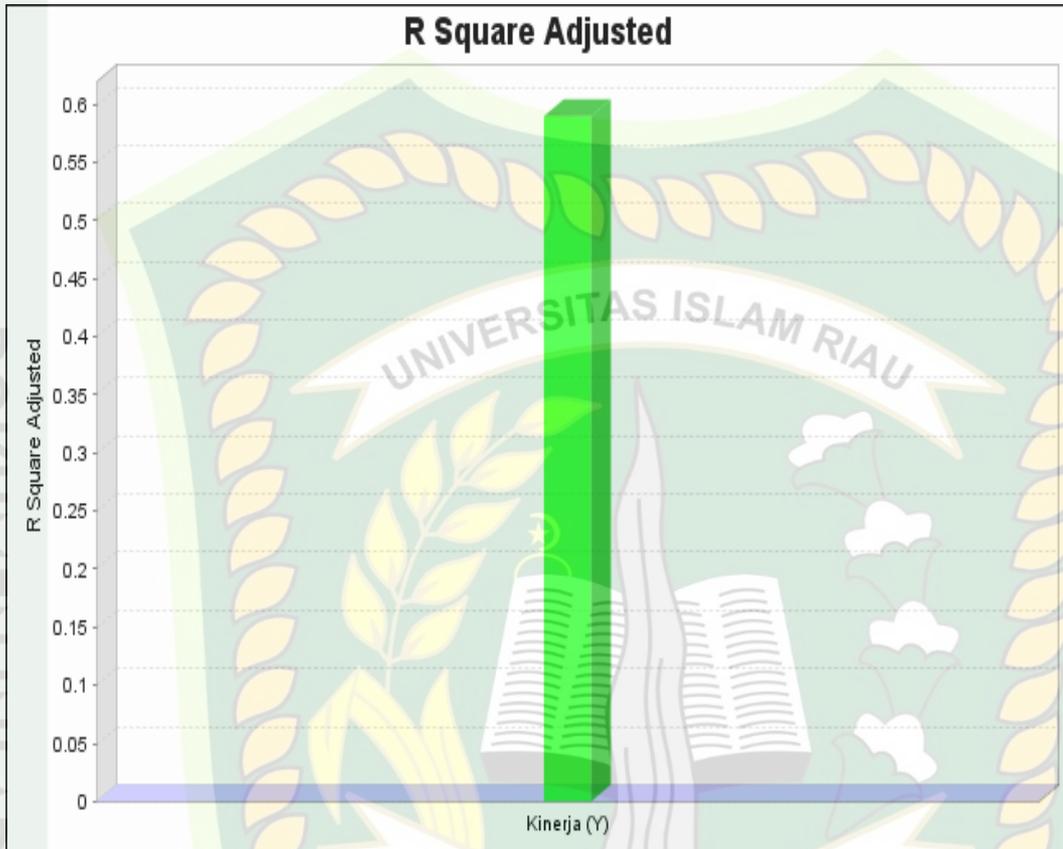
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

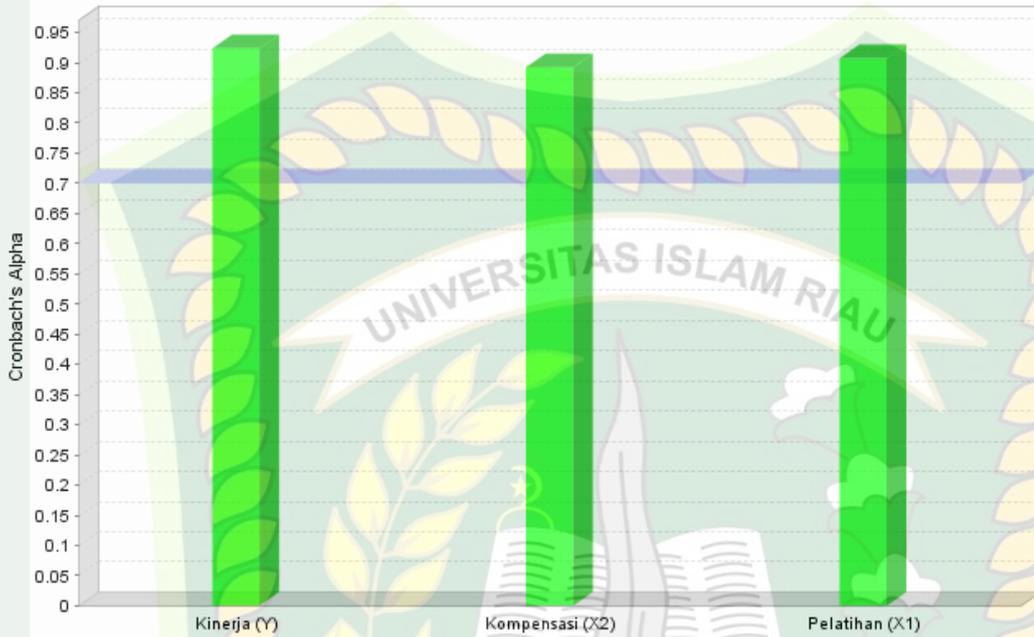
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

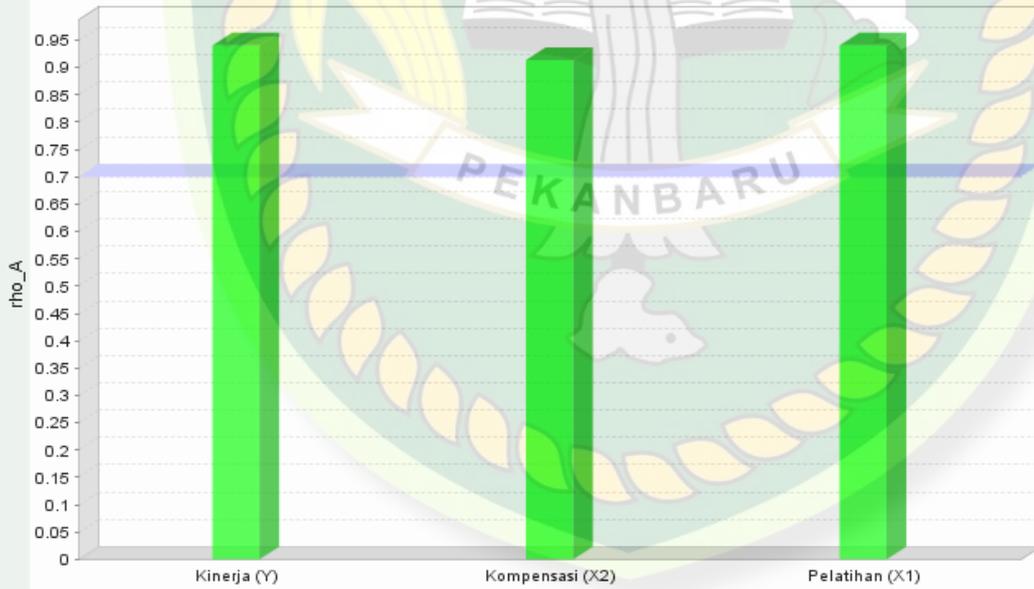


UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Cronbach's Alpha



rho\_A



UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



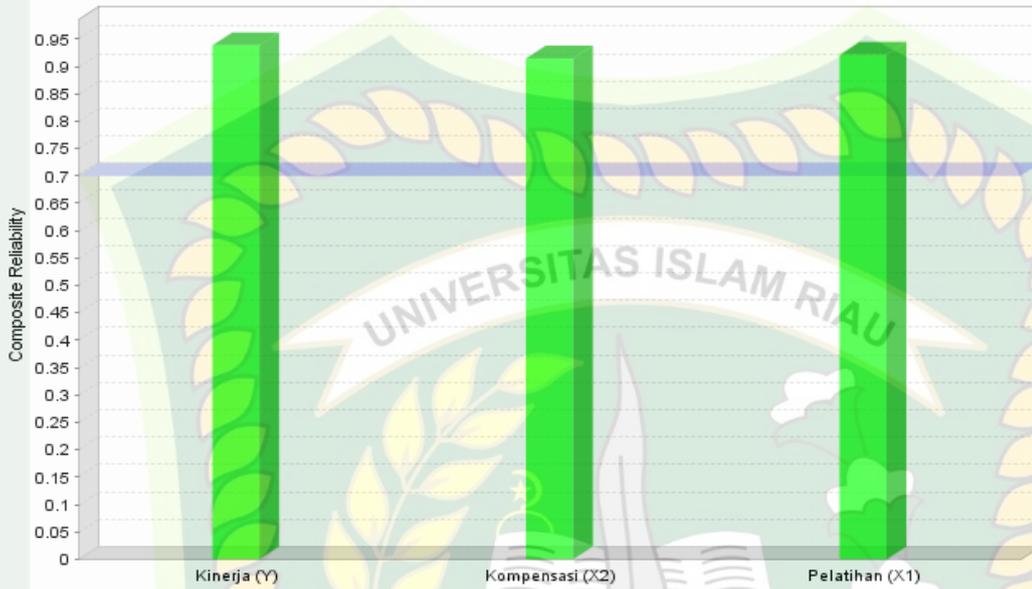
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

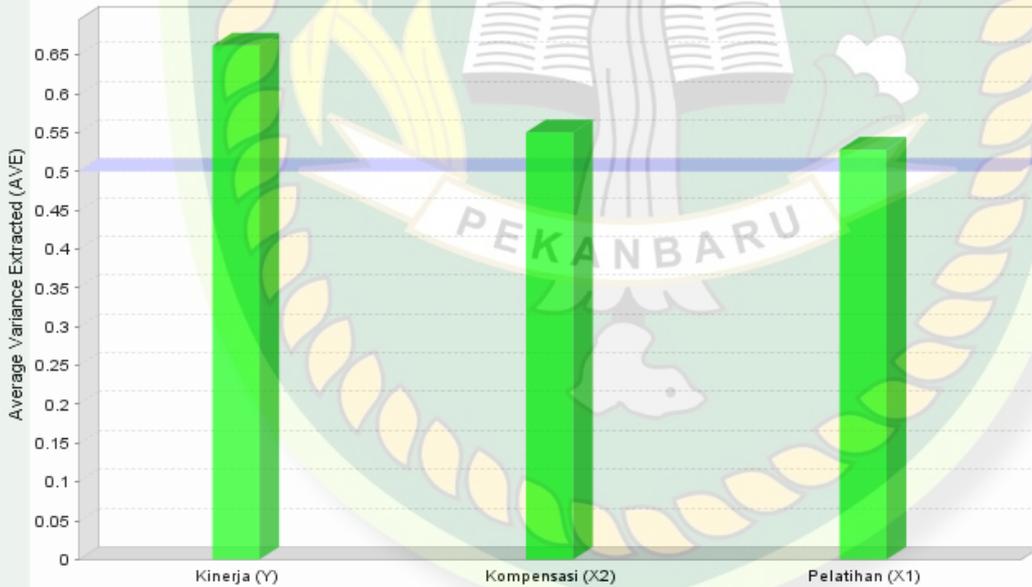
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

**Composite Reliability**



**Average Variance Extracted (AVE)**



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

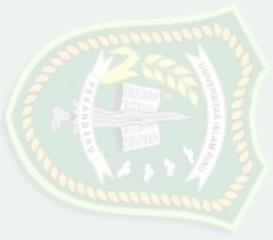


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

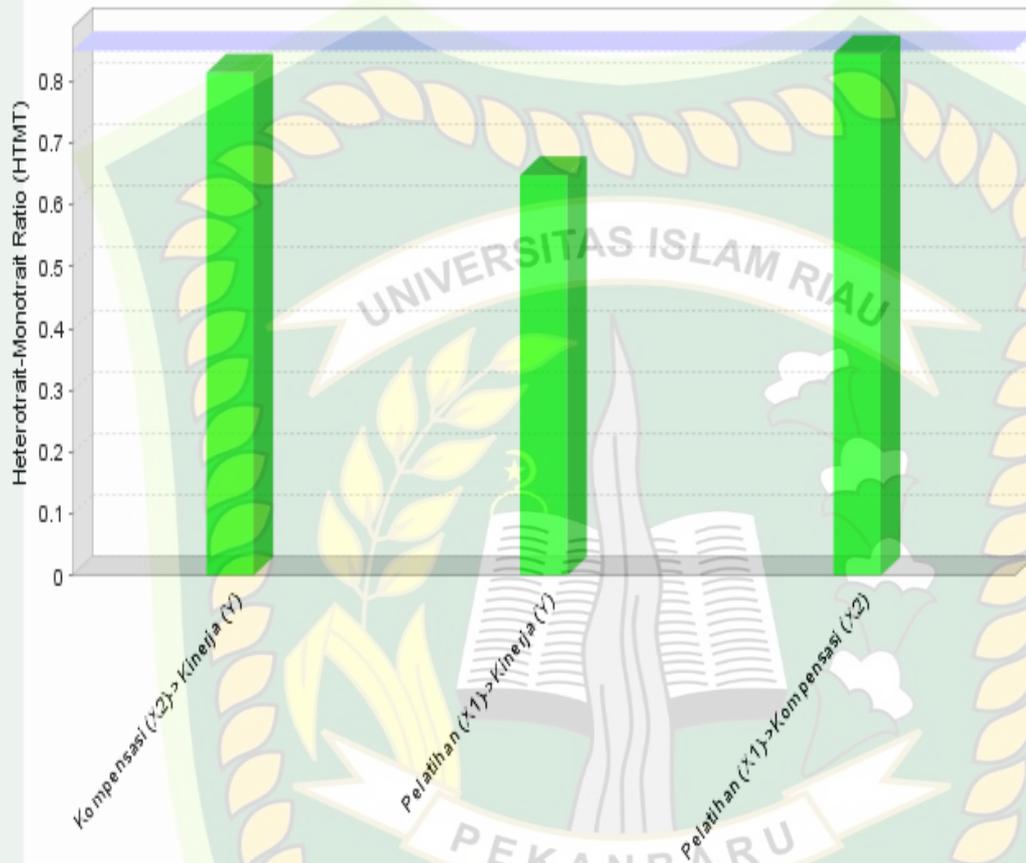
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

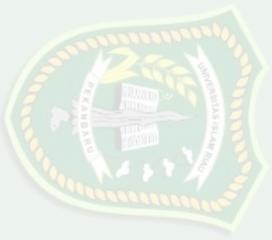


Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

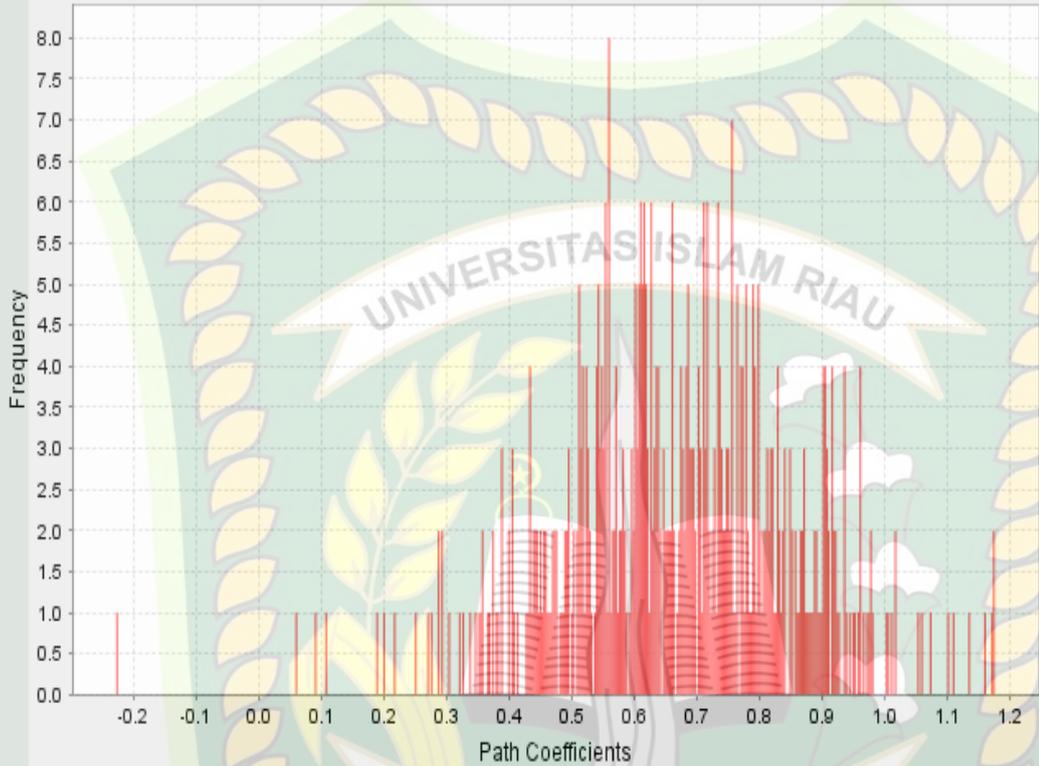


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

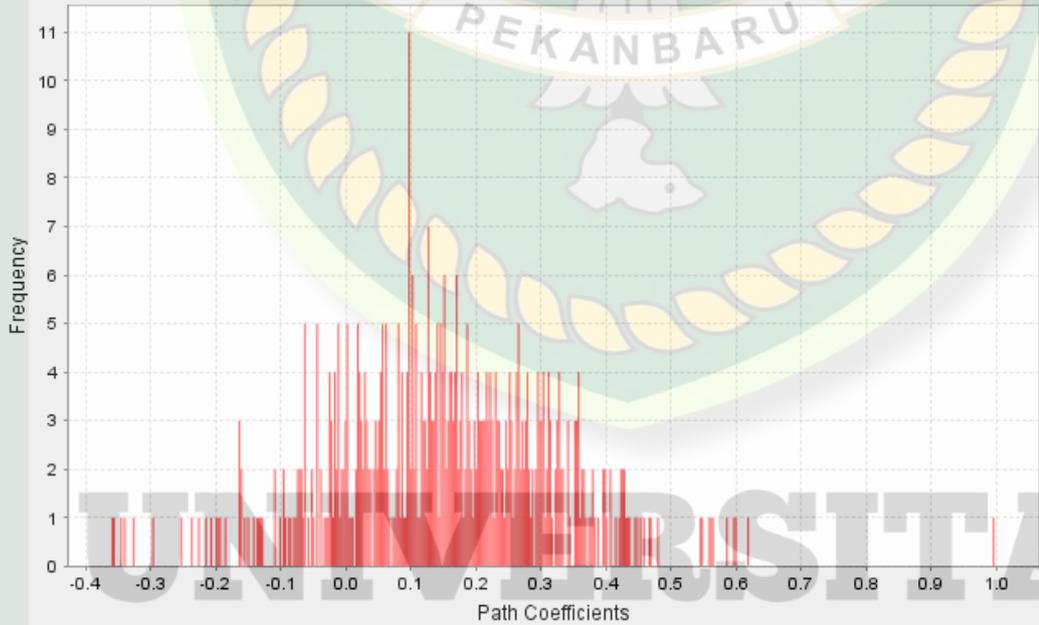
**UNIVERSITAS  
 ISLAM RIAU**



**Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)**



**Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)**



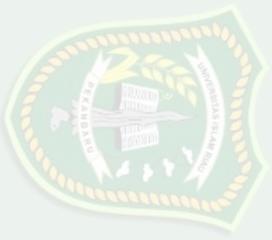
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

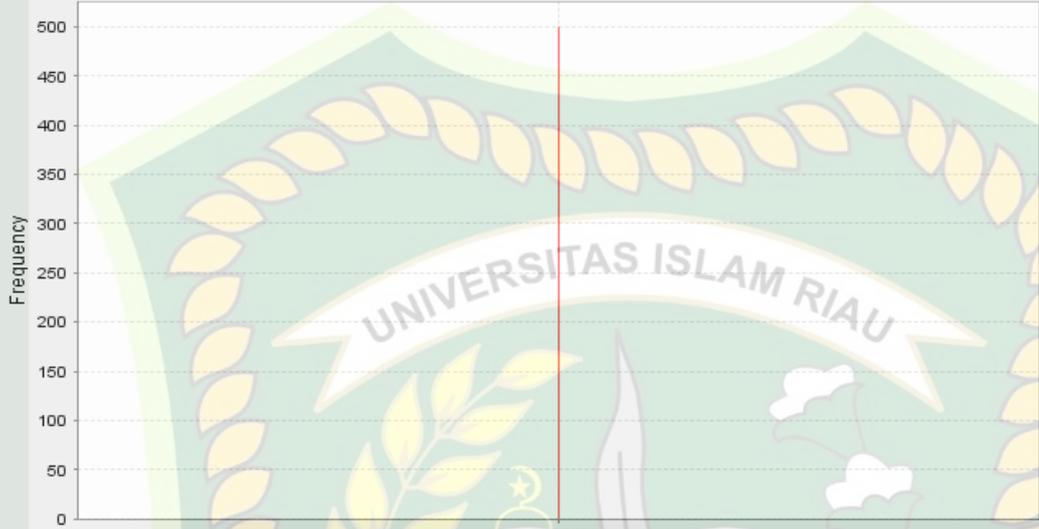
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

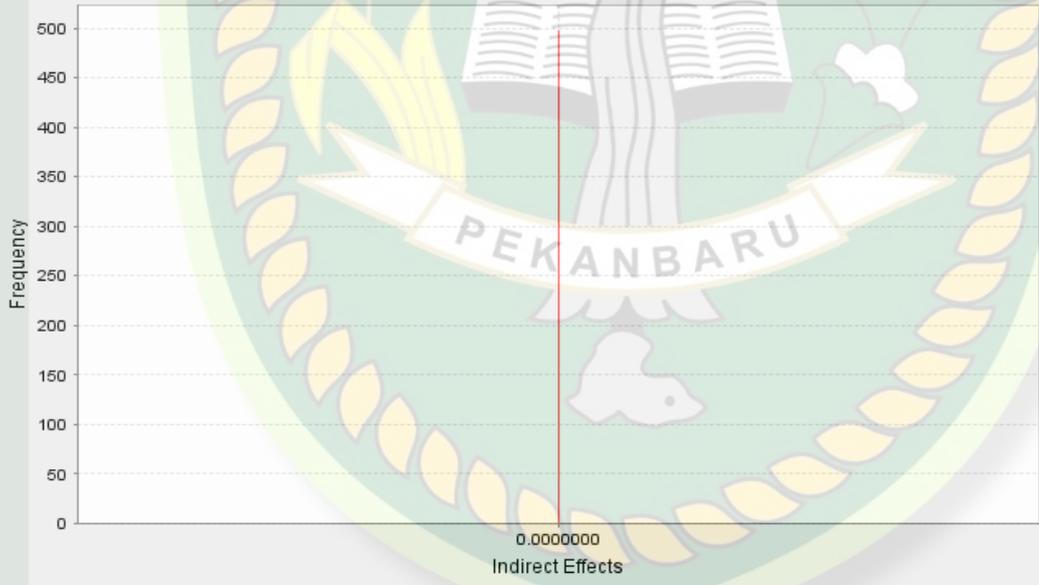
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)**



**Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)**



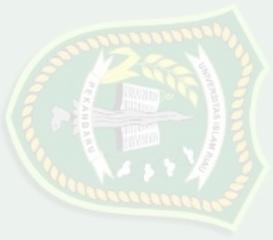
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

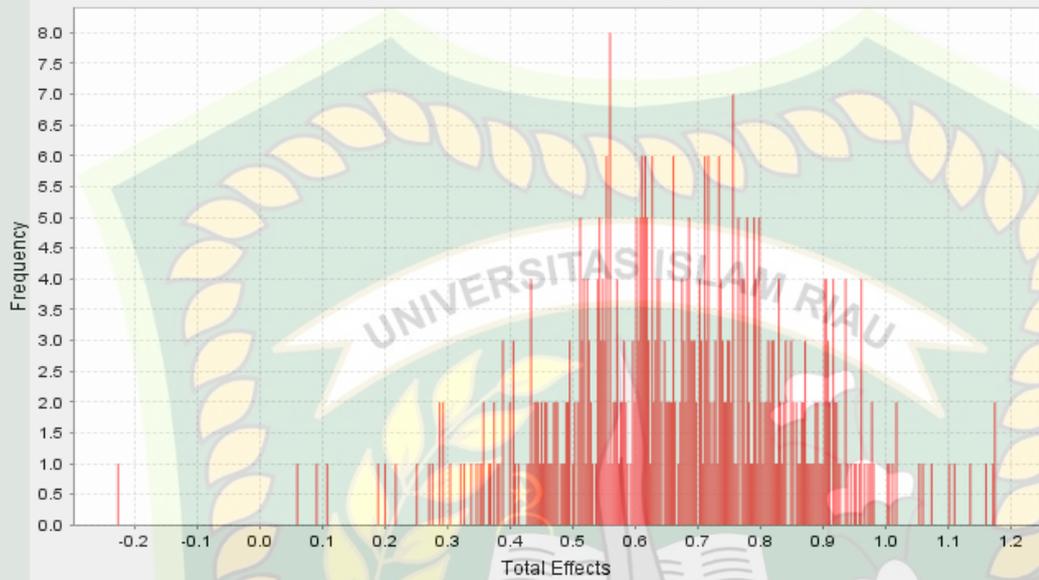
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

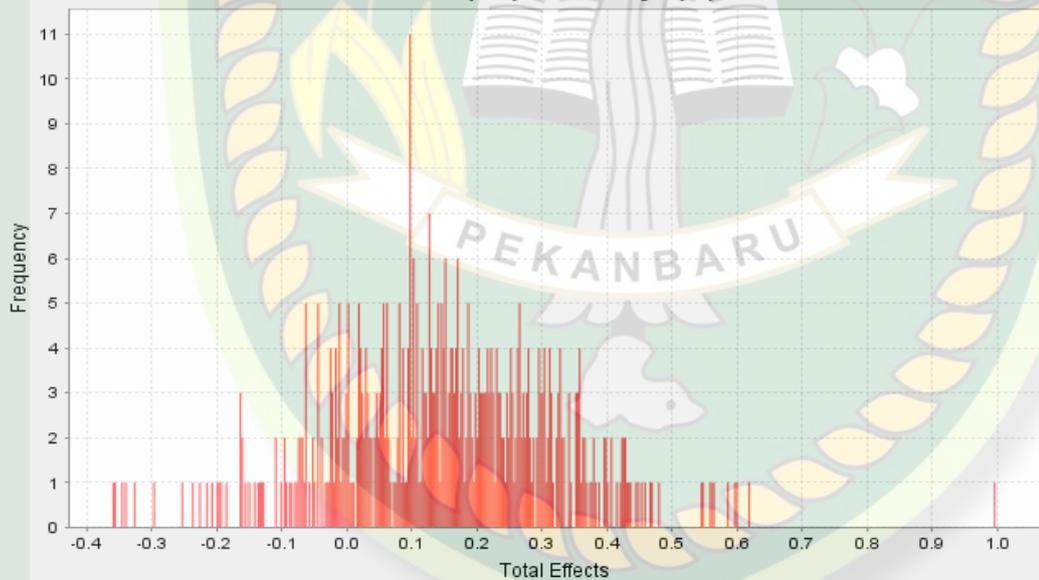
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)**



**Pelatihan (X1) -> Kinerja (Y)**



**LINK KUESIONER VIA G-FORM**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRr8IFoKkVcTjsJHTqDWEk8qOyCI-uUEhegfEeoZYn3DgMwg/viewform>

**ISLAM RIAU**

**DOKUMENTASI PENELITIAN MENGENAI PENGARUH  
PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI RENGAT**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU