

PENGARUH PELATIHAN, REMUNERASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG BARAT

Siti Maemonah¹
Haryani²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Semarang Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, sebanyak 99 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 2,523 > t tabel = 1,663 dan angka signifikansi sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel pelatihan atau β_1 (beta) = 0,225 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif pelatihan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 2,565 > t tabel = 1,663 dan angka signifikansi sebesar $0,012 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel remunerasi atau β_2 (beta) = 0,252 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin memuaskan remunerasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 4,028 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja atau β_3 (beta) = 0,432 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Kantor Kecamatan Semarang Barat agar lebih memperhatikan pelatihan, pemberian remunerasi dan kepuasan kerja pegawainya sehingga kinerjanya bisa lebih maksimal.

Kata kunci : Pelatihan, remunerasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Sebaik apapun sumber daya organisasi yang lain tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Djasuli, 2014). Dengan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran

pelaksanaan aktivitas organisasi dan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hidayati dan Setiawan (2013) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat

manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi.

Berbagai faktor dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah pelatihan (Alhudhori, 2018). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Bernardin dan Rusell, 2010). Pelatihan pada pegawai mutlak dilakukan agar perusahaan dapat terus berkembang. Program pelatihan menghubungkan visi misi dan strategi organisasi, yang diperlukan dalam pemahaman akan kebutuhan perusahaan dengan mendiagnosa (mengamati) masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alhudhori (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bolong (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Remunerasi juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Fitria, 2014). Istilah kompensasi bisa dikatakan sama dengan istilah remunerasi. Armstrong dan Murlis (1993) menjelaskan bahwa kompensasi ialah istilah lain dari remunerasi. Reflita (2014) menjelaskan bahwa salah satu tujuan pemberian remunerasi ialah pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (*financial*), yang dalam hal ini diwujudkan pada

sistem penggajian (*remunerasi*) pegawai (Aziz, 2013). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum, remunerasi di artikan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang berupa gaji, honorarium, tunjangan, insentif, bonus, pesangon dan pensiun.

Remunerasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja karena pekerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Byars dan Rue, 2007). Dalam konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Sementara itu, remunerasi dalam konteks perusahaan diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja atau kontribusinya pada organisasi tempat bekerja. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Sofa dalam Azis (2013) menjelaskan bahwa salah satu tujuan pemberian remunerasi ialah meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih

produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Baba (2015) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Gustika (2013) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Brayfield dan Rothe (dalam Supriyanto, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja itu sangat tergantung dari apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang akan diperoleh dari hasil pekerjaan tersebut. Sehingga seseorang akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya karena mempunyai banyak pilihan dan banyak harapan untuk mendapatkannya. Nuraningsih (2015) berpendapat bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Kepuasan menunjukkan bahwa sikap kita terhadap pekerjaan kita dengan memperhatikan perasaan kita, dan perilaku kita dalam bekerja, sehingga sangat mempengaruhi kinerja.

Penelitian Supriyanto (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hidayati dan Setiawan (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang yang merupakan salah satu lembaga negara. Peraturan Walikota Semarang Nomor 90 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan dan

Kelurahan Kota Semarang disebutkan bahwa kecamatan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Kantor Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang sebagai institusi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam melaksanakan tugasnya dituntut tanggap dan peka dalam pelayanan kepada masyarakat. Pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat diharapkan responsif terhadap kepentingan masyarakat itu sendiri. Semakin baik kemampuan instansi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan yang diberikan, akan semakin baik pula penilaian mereka terhadap instansi tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan terhadap pelayanan sangat tergantung dari sejauh mana pelayanan yang diberikan mampu memenuhi keputusan masyarakat sebagai pengguna layanan. Pelayanan yang baik membutuhkan kinerja pegawai yang baik pula.

Data pelayanan Kecamatan Semarang Barat Tahun 2018 memperlihatkan terdapat sebanyak 3876 pelayanan yang dilakukan oleh Kecamatan Semarang Barat, 3386 diantaranya atau 86,9% terselesaikan tepat waktu, dan sebanyak 13,1% tidak terselesaikan tepat waktu. Pelayanan yang tidak terselesaikan tepat waktu tersebut, mengindikasikan kinerja pegawai Kecamatan Semarang Barat masih belum optimal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, salah satu indikator kinerja adalah “waktu”, yaitu ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja pegawai Kecamatan Semarang Barat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga judul skripsi yang diambil adalah: “Pengaruh Pelatihan, Remunerasi, Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat”.

2. Landasan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Mangkunegara, 2007). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.2. Pelatihan

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan

menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

2.3. Remunerasi

Salah satu dari fungsi MSDM adalah fungsi kompensasi (*Compensation*) (Rivai dan Segala, 2013). Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi. Salah satu bentuk kompensasi ialah kompensasi finansial (Samudra, 2014). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil kerja (Kotler dan Keller, 2007). Robbins dan Judge (2007) mengatakan kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Handoko (2004) mendefinisikan kepuasan kerja

adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka karyawan akan kecewa, bila kinerja sesuai harapan, karyawan akan puas.

2.5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2007)

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan (Robbins 2001)

2.6. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan

pekerjaan (Bernardin dan Rusell, 2010). Pelatihan pada pegawai mutlak dilakukan agar perusahaan dapat terus berkembang. Program pelatihan yang menghubungkan dengan visi misi dan strategi organisasi yang diperlukan pemahaman akan kebutuhan perusahaan dengan mendiagnosa (mengamati) masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alhudhori (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bolung (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau pegawai (Byars dan Rue, 2007). Dalam konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistem tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Sementara itu, remunerasi dalam konteks perusahaan diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja atau kontribusinya pada organisasi tempat bekerja. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna

merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Sofa dalam Azis (2013) menjelaskan bahwa salah satu tujuan pemberian remunerasi ialah meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Baba (2015) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Gustika (2013) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka karyawan akan kecewa, bila kinerja sesuai harapan, karyawan akan puas (Handoko, 2004). Hidayati dan Setiawan (2013) menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja maka akan

mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang baik, dimana salah satunya ditandai dengan bekerja tepat waktu, melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja, setia dan taat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan perlu dipertahankan demi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Penelitian Supriyanto (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hidayati dan Setiawan (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, sebanyak 99 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 99 buah, terdapat 12 kuesioner yang tidak kembali, jadi jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 87 buah

Model persamaan dalam regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Dimana:

- X₁ : Pelatihan
- X₂ : Remunerasi
- X₃ : Kepuasan kerja
- Y : Kinerja Pegawai
- β : Koefisien Regresi
- e : Error / residu

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa semua item valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung > r tabel = 0,175 (N = 87, α = 0,05) yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

4.2. Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi pada menunjukkan bahwa angka adjusted R square atau adjusted R² sebesar 0,662. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu pelatihan (X1), remunerasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model. F hitung = 57,215 > F tabel = 2,71 (df1 = k = 3 dan df2 = n - k - 1 = 87 - 3 - 1 = 83 α = 0,05), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

4.3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel. Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.682 | 1.857 | | 4.138 | .000 |
| Pelatihan (X1) | .328 | .130 | .225 | 2.523 | .014 |
| Remunerasi (X2) | .432 | .169 | .252 | 2.565 | .012 |
| Kepuasan kerja (X3) | .641 | .159 | .432 | 4.028 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Uji signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,523 > t tabel = 1,663 (df = n - k - 1 = 87 - 3 - 1 = 83, α = 0,05, satu pihak) dengan angka signifikansi = 0,014 < α = 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti
2. Uji signifikansi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,565 > t tabel = 1,663 dengan angka signifikansi = 0,012 < α = 0,05 sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.
3. Uji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa NILAI t hitung sebesar 4,028 > t tabel = 1,663 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3)

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja terbukti.

Koefisien regresi (Beta) $\beta_1 = 0,225$, $\beta_2 = 0,252$ dan $\beta_3 = 0,432$. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

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

Sehingga:

$$Y = 0,225 X_1 + 0,252 X_2 + 0,432 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. Koefisien regresi (beta) $\beta_1 = 0,225$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif pelatihan maka, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi (beta) $\beta_2 = 0,252$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin memuaskan remunerasi maka, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi (beta) $\beta_3 = 0,432$, karena bertanda positif (+) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan maka, semakin tinggi kinerja pegawai.

4.6. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,225$) dan signifikan (sig.= 0,014) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hasil penelitian Alhudhori (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bolung (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa remunerasi juga berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,252$) dan signifikan (sig.= 0,012) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin memuaskan remunerasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Baba (2015) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Gustika (2013) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif ($\beta_3 = 0,432$) dan signifikan (sig.= 0,000) terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Barat. Hal ini mendukung hasil penelitian Supriyanto (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hidayati dan Setiawan (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan

nilai t hitung = 2,523 > t tabel = 1,663 dan angka signifikansi sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel pelatihan atau β_1 (beta) = 0,225 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif pelatihan, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

- b. Pengujian hipotesis pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 2,565 > t tabel = 1,663 dan angka signifikansi sebesar $0,012 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel remunerasi atau β_2 (beta) = 0,252 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin memuaskan remunerasi, semakin tinggi kinerja pegawai.
- c. Pengujian hipotesis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 4,028 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja atau β_3 (beta) = 0,432 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

6. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

- a. Perlunya meningkatkan frekuensi pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas sehari-hari. Semakin sering mengikuti pelatihan akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kinerja.
- b. Hendaknya remunerasi yang diberikan sesuai dengan beban tugas pekerjaan, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pegawai akan cenderung mempunyai kinerja yang baik, karena mereka akan lebih fokus bekerja tanpa terlalu memikirkan beban finansial yang mereka miliki.
- c. Perlunya mendorong suasana kerja yang nyaman dan kondusif, hal tersebut akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas, karena suasana kerja yang mendukung, sehingga kinerja semakin baik.