

# **PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN BASARNAS**

**Andi NuriaMirza S.**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

E-mail: a.nuriamirza@gmail.com

## ***Abstract***

*Training, Work facility and Compensation are the factors suspected to influence employee performance on the Balai Pendidikan dan pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas. These research aimed to determine the effect of Training, Work Facility and Compensation toward employee performance on the Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas.*

*Research conducted at the Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas by taking 30 employees as the research sample, calculated using the slovin error of 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted describing and classic assumed testing. The multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing are done by t-test and f-test.*

*The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) Training has a not influence on employee performance; 2) Work Facility has a not influence on employee performance; 3) Compensation has a influence on employee performance.*

*Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase compensation.*

## ***Key words:***

*Training, work facility, compensation, Performance*

## **Abstrak**

Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi merupakan faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas. Untuk membuktikan pengaruh tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi terhadap Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas.

Penelitian dilakukan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas dengan mengambil 30 Pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan menggunakan kuesioner terbuka lima skala penilaian skala ordinal. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif dan uji asumsi klasik. Regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas perlu dilakukan upaya peningkatan Kompensasi.

**Kata Kunci :**

Pelatihan, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kinerja.

## PENDAHULUAN

**K**inerja merupakan bagian yang

sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dari prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Peningkatan kinerja sebuah lembaga Pemerintahan sangat dipengaruhi dari

sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai sumber daya manusia yang baik haruslah di tunjang dengan berbagai macam faktor, di antaranya pemberian pelatihan, fasilitas kerja yang baik dan kompensasi bagi pegawai sehingga dapat memperbaiki kualitas, meningkatkan semangat dan kinerja pegawai tersebut. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sinungan (2019:1), bahwa setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi akan menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu bermasyarakat, hal ini ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Pada masyarakat modern organisasi-organisasi yang besar, kompleks dan canggih, banyak bermunculan, dimana salah satu organisasi besar yang tidak kalah pentingnya adalah organisasi pemerintahan yang disebut negara dalam artian abstraks.

Pentingnya organisasi pemerintahan tersebut sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan organisasi pemerintahan yang berlangsung

secara tertib dengan ditandai adanya pengaturan, pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Atau dengan kata lain diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar pekerjaan tersebut dapat berjalan lebih lancar, cepat, tepat, efektif dan efisien, dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Badan SAR Nasional merupakan sebuah instansi yang menangani pencarian dan penyelamatan pada peristiwa korban baik bencana alam maupun kecelakaan kendaraan yang berada di pertanggung jawaban pemerintah. Hal tersebut tentu perlu adanya penerapan strategi yang harus dilakukan supaya masyarakat mengetahui tugas dan fungsi Basarnas seperti bentuk pencarian dan penyelamatan korban, dalam bentuk memberikan pengenalan program kerja Basarnas serta mengenalkan visi misi Basarnas yang dapat bekerja dengan cepat dan tanggap.

Organisasi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan saat ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan. Dalam rangka terus meningkatkan pelayanan SAR kepada masyarakat, maka pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pencarian dan Pertolongan yang mengatur bahwa Pelaksanaan SAR (yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, dan atau penerbangan, bencana atau musibah lainnya) dikoordinasikan oleh Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden

Menindak lanjuti Peraturan Pemerintah tersebut, Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Pusat, serta sekaligus sebagai perwakilan Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan dalam menciptakan dan membentuk tenaga tenaga SAR (Rescuer), Balai diklat Basarnas saat ini sedang berusaha mengembangkan organisasinya sebagai lembaga Pelatihan yang memiliki Visi yaitu Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Profesional & Kompeten untuk Mendukung Tugas & Fungsi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Melalui Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas, serta memiliki Visi yaitu :

1. Terselenggaranya operasional kediklatan dan Perkantoran
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Memiliki Profesional dan Kompetensi di Bidang Pencarian dan Pertolongan
3. Terwujudnya Sarana dan Prasarana Diklat Guna Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Memiliki Profesional dan Kompetensi dalam Mendukung Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan di bidang Pencarian dan Pertolongan
4. Menjadikan Balai Diklat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Sebagai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bertaraf Nasional dan Internasional.

Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pencarian dan Pertolongan karena Balai Diklat Basarnas merupakan Unit pelaksana Tekhnis yang berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga Rescuer yang berada di seluruh kantor

Pencarian dan pertolongan di Daerah, saat ini kantor pencarian dan pertolongan berjumlah 34 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. Untuk menjalankan kebijakan ini, tentunya sangat membutuhkan kualitas

sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah seorang Instruktur yang mampu mengemban tanggung jawab mendidik dan melatih para petugas Rescuer tersebut. Setiap Instruktur yang ada di Balai Diklat Basarnas di harapkan mampu untuk membentuk tenaga Rescuer menjadi Profesional dan Kompetensi di Bidang Pencarian dan Pertolongan. Namun meski begitu, pada kenyataannya berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui kegiatan observasi, peneliti melihat bahwa akibat kurangnya Pelatihan yang dimiliki seorang Instruktur berdampak pada kinerjanya dalam menjalankan tugasnya, hal ini di tandai dengan masih ada peserta Diklat yang tidak lulus pada saat mengikuti Diklat dan masih ada Instruktur yang menolak pada saat di tugaskan mengajar pada satu diklat, dengan alasan Instruktur tersebut belum memiliki keahlian dalam bidang Diklat tersebut.

Dan Berdasarkan pengamatan penulis, terlihat bahwa Diklat yang jalankan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencarian dan pertolongan dalam 1 tahun terakhir terjadi penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pada jumlah peserta yang tidak lulus, pada tahun 2018 terdapat 14 peserta yang tidak lulus sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu dengan jumlah peserta Diklat yang tidak lulus sebesar 32 peserta. Hal ini ditandai dengan fasilitas yang belum sepenuhnya tercapai, seperti fasilitas kolam renang untuk Diklat Water Rescue, masih sering menyewa kolam renang di luar Balai Diklat, dimana jika fasilitas sudah lengkap para Instruktur tidak perlu keluar lagi, yang akan menghabiskan waktu, sehinggah mengurangi jadwal untuk kegiatan diklat, sehinggah Diklat tidak menjadi efektif dan efisien. Melihat hal tersebut kegiatan diklat yang di selenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencarian dan pertolongan (BASARNAS) harus mendapat perhatian lebih agar mendorong kinerja

pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencarian dan pertolongan (BASARNAS) sehingga dapat tercapai target atau tujuan instansi. Begitupun dengan masalah kompensasi, saat ini untuk honor penyelenggar diklat masih di bawah dari standar biaya dari kementerian keuangan, dimana jika honor Instruktur sudah sesuai standar, akan memberikan semangat bagi panitia penyelenggara dan Instruktur agar lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya di Balai Diklat Badan SAR Nasional (Basarnas) sehinggah visi dan misi Balai Diklat bisa tercapai dan kinerja Instruktur tersebut meningkat.

Apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan pegawai/instruktur seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta fasilitas kerja dan kompensasi yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Maka dengan demikian, berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan tersebut, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "*Pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencarian dan pertolongan ( BASARNAS )*."

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan

- Nasional pencairan dan pertolongan (BASARNAS) ?
2. Apakah Fasilitas Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencairan dan pertolongan (BASARNAS) ?
  3. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencairan dan pertolongan (BASARNAS) ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih

dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut.

Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

1. *Teaching Skills*  
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.
2. *Communication Skills*  
Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
3. *Personality Authority*  
Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
4. *Social Skills*  
Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
5. *Technical Competent*  
Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
6. *Stabilitas Emosi*  
Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebakapan,

keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

Sofyandi dalam Noviantoro (2019:39), Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu *up to date*.
- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.

### **Fasilitas**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan. Syah (2012:145) faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar terdiri atas tiga yaitu:

1. Faktor internal, adalah faktor-faktor yang berasal dari individu peserta itu sendiri yang meliputi faktor jasmaniah/keadaan dan faktor rohani peserta pelatihan.

2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang meliputi kondisi lingkungan disekitar peserta.
3. Faktor pendekatan belajar, yaitu jenis upaya belajar peserta pelatihan yang meliputi strategi dan metode yang digunakan untuk melakukan kegiatan pembelajaran.

Menurut Wina Sanjaya (2009:55) fasilitas belajar dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Sarana  
Sarana merupakan segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan peserta didik dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses belajar peserta didik yang meliputi media pembelajaran, alat-alat pelajaran, perlengkapan pelajaran dan lain-lain. Disamping itu, sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan pendidik dalam pelaksanaan pendidikan. Sarana merupakan semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan atau pelatihan.
2. Prasarana  
Adapun prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Prasarana merupakan segala sesuatu yang tidak secara langsung berkaitan dengan peserta didik, namun dapat mendukung kelancaran dan keberhasilan proses belajar peserta didik.

Sofyan (2014: 22) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- a. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

- b. Ruang kesehatan Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- c. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
- d. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).
- e. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.

## Kompensasi

Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Husein Umar (2007:16), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan. Andrew (di kutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2009:83), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Panggabean (2004, p. 76), mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif.

Kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi.
2. Kompensasi finansial tak langsung, yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban. Perusahaan

berhak memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali jika memang dibutuhkan seperti cuti kehamilan.

3. Kompensasi non finansial, yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif.

Tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan:

1. Bentuk penghargaan bagi karyawan
2. Sebagai jaminan keadilan gaji karyawan
3. Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover
4. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas
5. Upaya untuk pengendalian biaya
6. Untuk memenuhi peraturan-peraturan perusahaan juga nasional.

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :
  - a. Gaji  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
  - b. Bonus  
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang

diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi,

tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

## Kinerja

Simanjuntak dalam Widodo (2015:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Mangkunegara (2009:9), kinerja karyawan (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Sagala (2011:551), tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan seleksi.
  12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
  13. Dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
  14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
  15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan kinerja.
  16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
  17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dia antara fungsi-fungsi SDM.
  18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
  19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
  20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sangat ataupun hadiah.
- Mulyadi dalam Rivai dan Sagala (2009:604) tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuat tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.
- Sedarmayanti (2016:264) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi  
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan emosi  
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Rivai dan Sagala (2011:562), mengemukakan bahwa ada enam jenis jenis penilaian kinerja sebagai berikut :

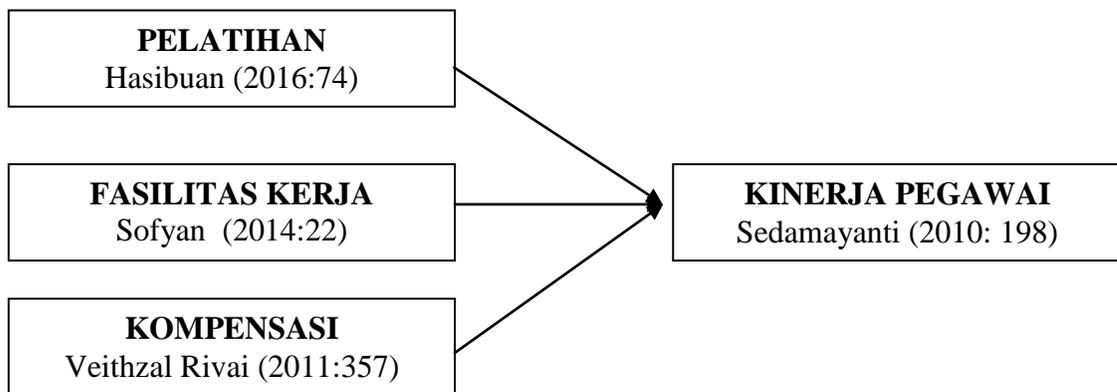
1. Penilaian hanya oleh atasan
  - Cepat dan langsung.
  - Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi

2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahnya yang dinilai.
  - Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
  - Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya: atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.  
 Penilaian melalui keputusan komite: Sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir: hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
  - Memperluas pertimbangan yang ekstrim
  - Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
  - Mungkin terlalu subjektif.
  - Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Bernadin dalam Nursasongko, 2012:22), yaitu:

1. Kualitas  
 Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
 Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
 Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
 Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian  
 Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas
6. Komitmen kerja  
 Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selanjutnya, dengan rekonstruksi teori dan rekonseptualisasi variabel-variabel penelitian disusun kerangka pemikiran untuk menggambarkan konsep gagasan sebagai berikut.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 13) metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkret/empiris, objektif terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai ASN Balai Diklat Basarnas yang terdiri dari 20 orang laki laki dan 10 Orang. Sementara itu, untuk memperoleh sampel dari populasi tersebut digunakan model tabeling, sehingga jumlah sampel yang di peroleh adalah sebanyak 30 responden.

Analisis data merupakan kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil simpulan dalam suatu penelitian. Adapun cara mengambil simpulan bisa dengan hipotesis maupun dengan estimasi hasil kuesioner penelitian.

Untuk mengestimasi data-data tersebut, dalam penelitian ini, di gunakan beberapa rumus statistik, yaitu: persamaan regresi ganda, uji hipotesis t dan f.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas.**

Berdasarkan perhitungan data statistik diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Petolongan Basarnas Pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel Y, yaitu :

$$\hat{Y} = 37.485 + 0.218 X_1 + e$$

Dimana :Y = Kinerja,  $X_1$  = Pelatihan. Nilai konstanta sebesar 37.485 menyatakan jika tidak ada Pelatihan, maka Kinerja adalah 37.485. Koefisien Regresi  $X_1$  sebesar 0.218 menyatakan setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0.218 satuan.

Sementara itu, dari hasil uji t tes terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,234$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,056$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,234 < 2,056$ ). Begitupula nilai sig sebesar 0.227, lebih besar dari taraf nyata 0.05, karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai **Sig** > 0,05 maka  $H_0$

diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Pelatihan terhadap variabel terikat Kinerja.

### **Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional dan Pencarian dan Pertolongan Basarnas.**

Berdasarkan perhitungan data statistik diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara Fasilitas kerja dengan Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas Pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel Y, yaitu :

$$\hat{Y} = 39,803 + 0,258 X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja,  $X_2$  = Fasilitas kerja. Nilai konstanta sebesar 39,803 menyatakan jika tidak ada Fasilitas kerja, maka Kinerja adalah 39,803 satuan. Koefisien Regresi  $X_2$  sebesar 0,258 menyatakan setiap kenaikan Fasilitas kerja sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,258 satuan.

Sementara itu, dari hasil uji t tes terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,718$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,056$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,718 < 2,056$ ). Begitupula nilai sig sebesar 0.097, lebih besar dari taraf nyata 0.05, karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai **Sig** > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Fasilitas kerja terhadap variabel terikat Kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional dan Pencarian dan Pertolongan Basarnas.**

Berdasarkan perhitungan data statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan

Petolongan Basarnas Pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel  $X_3$  terhadap variabel Y, yaitu :

$$\hat{Y} = 33,198 + 0,675 X_3 + e$$

Dimana : Y = Kinerja,  $X_3$  = Kompensasi. Nilai konstanta sebesar 33,198 menyatakan jika tidak ada Kompensasi, maka Kinerja adalah 33,198 satuan. Koefisien Regresi  $X_3$  sebesar 0,675 menyatakan setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,675 satuan.

### **Pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja, Kompensasi secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional dan Pencarian dan Pertolongan Basarnas.**

Berdasarkan perhitungan data statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara Pelatihan, Fasilitas kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Basarnas Pengujian signifikansi garis regresi simultan adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah "jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak" atau "jika **Sig** < 0.05 maka  $H_0$  ditolak", yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel terikat Y.

Sementara itu, dari hasil uji f tes terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 3,594$ , sedangkan nilai  $F_{tabel} = 3,35$ , sehingga disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,594 > 3,35$ ). Begitupula nilai **Sig** F = 0.027, lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat **pengaruh yang signifikan** variabel bebas Pelatihan,

Fasilitas kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Pelatihan terhadap variabel terikat Kinerja, karena pelatihan wajib diikuti oleh setiap ASN yang ada di Basarnas tanpa harus terikat dengan peningkatan kinerja. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,218 menyatakan setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan akan menaikkan Etos Kerja sebesar 0,218 satuan.
2. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Fasilitas kerja terhadap variabel terikat Kinerja, karena fasilitas kerja hanya mendukung untuk kegiatan yang bersifat teknis dilapangan sedangkan yang bersifat administratif tidak wajib dilengkapi dengan fasilitas kerja. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan sebesar 0,258 menyatakan setiap kenaikan Fasilitas kerja sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,258 satuan.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Kompensasi terhadap variabel terikat Kinerja. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,675 menyatakan setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,675 satuan.
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan analisis data di atas, dimana yang paling berpengaruh dan signifikan dari ketiga variabel independent adalah variabel bebas kompensasi, maka penulis menyampaikan saran- saran sebagai berikut :

1. Para pemangku kebijakan di Basarnas, khususnya di Balai Pendidikan dan Pelatihan Badan Nasional pencarian dan pertolongan Basarnas agar terus meningkatkan kesejahteraan para ASN yang ada di Basarnas karena terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang ASN.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel penelitian yang berbeda di lokasi berbeda menggunakan metode analisa yang lain seperti *structural equation models*, sehingga hasil penelitian ini dapat dikonfirmasi lebih lanjut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Alek, S. Nitisemito. (2003). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arep, dkk. (2003). *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dubrin, Andrew. J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- George, R. Terry. (2000). *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia. PT Bumi Aksara. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariate Aplikasi SPSS*. BP UNDIP. Semarang.

- Gibson, et all. (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke Empat. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani, Handoko. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFU UGM. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga. Alumni. Bandung.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana..* Bumi Aksara. Jakarta.
- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai dan Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance (Kepemerintahan yang baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stephen, P. Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Soegeng Prijodarminto. (2004). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. PT.Pratnya Pramito. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1995). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan II. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Triantoro, Safaria. (2004). *Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemolesian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

