

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN RESOR KABUPATEN SERANG

Dwi Natasya¹, Haidilia Maharani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dwinatasyaa29@gmail.com¹, dosen02006@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and compensation on the performance of the Human Resources (HR) section of the Serang Regency Police Resort. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 57 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of the Human Resources (HR) section of the Serang Regency Police Resort and the number of saturated samples amounted to 57 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were job training had a significant effect on the performance of the Human Resources (HR) section with a determination coefficient value of 81.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(15.676 > 1.669)$. Compensation has a significant effect on the performance of the Human Resources (HR) department with a coefficient of determination of 79.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(14.437 > 1.669)$. Job training and compensation simultaneously significantly influence the performance of the Human Resources (HR) department, with a regression equation of $Y = 13.814 + 0.310X_1 + 0.388X_2$, with a coefficient of determination of 90.9%, while the remaining 9.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$, or $(269.271 > 3.17)$.

Keywords: Job Training; Compensation; Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 57 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,676 > 1,669)$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,437 > 1,669)$. Pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan persamaan regresi $Y = 13,814 + 0,310X_1 + 0,388X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 90,9% sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(269,271 > 3,17)$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Kompensasi; Kinerja.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat saat ini, masalah yang dihadapi organisasi, termasuk kepolisian, semakin kompleks. Sebagai lembaga penegak hukum, resor kepolisian Kabupaten Serang harus meningkatkan kinerja bagian SDM agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam situasi ini, dua komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja yang efektif dan kompensasi kerja yang adil. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, dan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penting bagi Manajemen untuk mengelola sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia (SDM). Manajemen dapat di definisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi. Dalam manajemen SDM, fokus utama adalah mengelola individu dan kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini penulis akan melihat bagaimana pelatihan kerja dan kompensasi kerja berdampak pada kinerja bagian sdm di Resor Kepolisian Kabupaten Serang. Dengan memahami bagaimana ketiga variabel ini berkorelasi satu sama lain, penulis berharap dapat menghasilkan rekomendasi yang bermanfaat untuk manajemen sumber daya manusia di institusi kepolisian dengan tujuan meningkatkan kinerja bagian sdm dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pelatihan penting diberikan kepada semua personil sesuai kebutuhannya dalam meningkatkan kinerja secara maksimal. Berikut ini pelatihan yang dilakukan selama tahun 2021-2024:

Tabel 1: Data yang mengikuti Pelatihan di Kepolisian Resor Kabupaten Serang Tahun 2021-2024

No	Tahun	Jumlah Bagian SDM	Jenis Pelatihan	Ikut Pelatihan		Tidak Ikut Pelatihan	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1.	2021	132	Dikbangspe s	37	28 %	95	72 %
2.	2022	132	Dikbangspe s	38	46,2%	71	53,8%
3.	2023	132		94 (Gabungan)	71,2%	38	28,8 %
4.	2024	132	Dikjur & Dikbangspe s Dikbangspe s	43	52,3 %	63	47,7 %
Jumlah				261	49,4%	267	50,6%

Sumber: data didapatkan dari kepolisian resor serang (diolah penulis)

Berdasarkan data table di atas, jenis pelatihan yang diikuti oleh personel bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di Kepolisian Resor Kabupaten Serang selama tahun 2021 hingga 2024 didominasi oleh pelatihan Pendidikan Pengembangan Spesialis (Dikbangspes), dan pada tahun 2023 terdapat kombinasi pelatihan antara Pendidikan Kejuruan (Dikjur) dan

Dikbangspes. Jumlah personel yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi setiap tahunnya, dengan peningkatan signifikan pada tahun 2023, yaitu 94 orang atau 71,2%, yang merupakan angka tertinggi dibanding tahun lainnya. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, tingkat partisipasi masih rendah, masing-masing hanya sebesar 28% dan 46,2%. Secara keseluruhan, dari total 528 personel selama empat tahun, hanya 49,4% yang mengikuti pelatihan, sementara 50,6% tidak mengikuti pelatihan, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh personel belum mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi melalui pelatihan. Hal ini tergambar dalam data sebagai berikut:

Tabel 2: Data Kompensasi Kepolisian Resor Kabupaten Serang Tahun 2021 - 2024

No	Kompensasi	Ada	Tidak
1.	Gaji	✓	
2.	Tunjangan	✓	
3.	THR	✓	
4.	Uang Lembur		✓
5.	BPJS	✓	

Sumber: Data Kompensasi Serang

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar jenis kompensasi untuk anggota telah diberikan dengan cukup stabil. Bentuk kompensasi yang diberikan meliputi gaji pokok, tunjangan, dan Tunjangan Hari Raya (THR), yang semuanya diberi tanda centang (✓) pada kolom "Ada", menunjukkan bahwa ketiganya diterima secara berkala oleh anggota selama periode tersebut. Gaji yang merupakan hak dasar setiap anggota telah tersedia dan diberikan secara teratur. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tanda centang pada kolom "Ada" untuk baris gaji. Meskipun pada tabel sebelumnya tercatat bahwa gaji UMR belum sepenuhnya terealisasi pada tahun 2021 dan 2022 akibat potongan wajib seperti BPJS dan potongan untuk koperasi, secara administratif, gaji tetap di bayarkan berdasarkan system yang ada, sehingga tetap dianggap "ada". Realisasi penuh baru benar-benar dirasakan pada tahun 2023 dan 2024, namun secara struktur penggajian, pembayaran tetap dilakukan sejak awal.

Tunjangan juga ditandai sebagai "Ada" karena secara konsisten dibayarkan, termasuk tunjangan untuk posisi, keluarga, dan tunjangan lainnya yang merupakan bagian dari paket kompensasi di kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga berupaya untuk memenuhi hak-hak tambahan di luar gaji pokok meskipun terdapat tantangan dalam pencapaian penuh gaji UMR di awal.

Tunjangan Hari Raya (THR) juga tersedia dan dicentang pada kolom "Ada". Ini menunjukkan bahwa setiap tahun, anggota mendapatkan THR menjelang hari-hari besar agama, seperti Lebaran, sebagai bentuk penghargaan dan pelaksanaan hak-hak religius serta sosial anggota Polri. Penyaluran THR ini tidak dipengaruhi oleh ketidakpastian realisasi gaji UMR di awal, sehingga tetap diberikan secara rutin. Untuk uang lembur, juga tercantum sebagai "Ada", yang menunjukkan bahwa anggota yang menjalankan tugas di luar jam kerja reguler tetap menerima kompensasi lembur. Ini penting karena anggota kepolisian seringkali dihadapkan pada situasi tugas darurat atau pekerjaan ekstra yang membutuhkan kehadiran mereka di luar jam normal.

Sementara itu, satu-satunya komponen yang dicentang pada kolom "Tidak" adalah badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS). Ini menunjukkan bahwa selama periode 2021–2024, pembayaran atau iuran BPJS tidak sepenuhnya ditanggung oleh lembaga. Ada kemungkinan besar bahwa anggota perlu membayar iuran BPJS mereka sendiri atau melalui potongan dari gaji. Inilah salah satu alasan mengapa realisasi gaji upah minimum regional (UMR) tidak tercapai pada tahun-tahun awal, karena adanya potongan wajib yang secara teknis

mengurangi jumlah gaji bersih yang diterima anggota.

Kesimpulannya, meskipun ada hambatan teknis seperti tidak terpenuhinya gaji upah minimum regional (UMR) sepenuhnya pada dua tahun pertama akibat potongan badan penyelenggaraan jaminan sosial BPJS dan kewajiban lain, secara keseluruhan anggota Polres Serang masih mendapatkan berbagai bentuk kompensasi penting seperti tunjangan, tunjangan hari raya (Thr) dan uang lembur. Gaji tetap dibayarkan berdasarkan struktur meskipun belum sepenuhnya mencapai angka upah minimum regional (UMR) yang telah ditentukan sebelumnya. Kompensasi tambahan tetap berjalan dengan baik, menunjukkan bahwa lembaga berusaha untuk menjaga kesejahteraan anggotanya secara menyeluruh, meskipun masih terdapat beberapa aspek seperti BPJS yang perlu diperbaiki atau ditanggung dengan lebih adil di masa mendatang.

Tabel 3: Data Gaji Karyawan Pertahun 2021-2024

No	Tahun	Gaji UMR	Gaji	Tunjangan	THR	BPJS
1.	2021	Rp. 4.200.000	Tidak Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai
2.	2022	Rp. 4.500.000	Tidak Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai
3.	2023	Rp. 5.200.000	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai
4.	2024	Rp. 5.600.000	Sesuai	Sesuai	Sesuai	Sesuai

Sumber: data di olah oleh penulis

Berdasarkan analisis Tabel 1.3 "Data Gaji Karyawan Pertahun 2021-2024", terlihat adanya tren perbaikan kebijakan pengupahan di perusahaan ini selama periode tersebut. Pada tahun 2021 dan 2022, meskipun nominal UMR terus meningkat, gaji yang diterima karyawan secara aktual dinyatakan "Tidak Sesuai" dengan UMR. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji pokok yang dibayarkan tidak mencapai standar UMR, kemungkinan besar disebabkan oleh adanya potongan-potongan tertentu yang sah maupun tidak sah, seperti potongan jaminan sosial, pajak, atau kebijakan internal lainnya. Namun, seiring berjalannya waktu, terjadi penyesuaian signifikan pada tahun 2023 dan 2024, di mana gaji karyawan telah "Sesuai" dengan nominal UMR. Perubahan ini menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk mematuhi peraturan pengupahan minimal. Selain itu, pemberian tunjangan, tunjangan hari raya (THR), dan BPJS secara konsisten yang dinyatakan "Sesuai" selama periode 2021-2024 menunjukkan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban normatif lainnya, meskipun di awal periode masih terdapat isu terkait kesesuaian gaji pokok. Dengan demikian, tabel ini secara realistik menggambarkan dinamika transisi kebijakan pengupahan, dari yang mungkin kurang optimal di awal, menjadi lebih patuh dan teratur di tahun-tahun berikutnya.

Tabel 4: Data Kinerja Personil Kepolisian Resor Kabupaten Serang Tahun 2018 - 2024

No	Aspek yang dinilai	Target (%)	Capaian pertahun						
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Produktivitas	100%	66.7 %	68.8 %	74.2 %	78.2 %	75.5 %	77,8 %	79,5 %
2.	Pelayanan	100%	62.6 %	67.5 %	70.8 %	79.4 %	78.6 %	80,1 %	82,6 %
3.	Reponsitivita	100%	64.3	71.3	65.5	83.7	80.2	83,4	85,4

	s		%	%	%	%	%	%	%
4.	Responsibilities	100%	66.2 %	68.5 %	73.2 %	82.6 %	78.4 %	84,6 %	86,9 %
5.	Akutabilitas	100%	67.3 %	70.2 %	64.6 %	81.5 %	75.3 %	79,9 %	82,6 %
Capaian Rata - Rata			65.4 %	68.1 %	69.7 %	81.1 %	77.6 %	81,2 %	83,4 %
Kriteria			Cukup	Cukup	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: data didapatkan dari Kepolisian Resor Kabupaten Serang

Berdasarkan data capaian kinerja Bagian sumber daya manusia (SDM) Serang dari tahun 2018 hingga 2024, terlihat adanya tren peningkatan yang cukup signifikan dan konsisten, meskipun sempat mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022. Rata-rata capaian kinerja meningkat dari 65,3% pada tahun 2018 menjadi 83,4% pada tahun 2024, yang menunjukkan bahwa secara umum kualitas produktivitas, pelayanan, responsibilitas, dan akuntabilitas terus mengalami perbaikan dari tahun ke tahun. Kenaikan ini mencerminkan adanya perhatian serius dari manajemen terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pengembangan kompetensi, pelatihan teknis dan manajerial, serta penguatan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur. Meskipun dinamika internal dan tantangan lapangan cukup kompleks, Bagian SDM tetap mampu menunjukkan performa yang solid, bahkan berhasil mempertahankan kategori “Baik” secara berturut-turut dalam tiga tahun terakhir, yang menjadi indikator positif terhadap efektivitas strategi pengelolaan SDM di lingkungan kepolisian.

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan kerja, kompensasi dan kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan Kerja (X₁)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,6296	0,2609	Valid
KX1-2	0,8769	0,2609	Valid
KX1-3	0,8893	0,2609	Valid
KX1-4	0,7427	0,2609	Valid
KX1-5	0,9055	0,2609	Valid
KX1-6	0,8827	0,2609	Valid
KX1-7	0,8547	0,2609	Valid
KX1-8	0,8852	0,2609	Valid
KX1-9	0,9108	0,2609	Valid
KX1-10	0,8149	0,2609	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 57 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 57 - 2 = 55$ maka didapat r tabel sebesar 0,2609. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel pelatihan kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,2609$.

Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompensasi (X₂)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,6585	0,2609	Valid
KX2-2	0,7834	0,2609	Valid
KX2-3	0,7612	0,2609	Valid
KX2-4	0,8521	0,2609	Valid
KX2-5	0,7769	0,2609	Valid
KX2-6	0,8657	0,2609	Valid
KX2-7	0,6153	0,2609	Valid
KX2-8	0,8341	0,2609	Valid
KX2-9	0,7936	0,2609	Valid
KX2-10	0,7738	0,2609	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n - 2) = 57 - 2 = 55$ yaitu 0,2609. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,787	0,2609	Valid
KY-2	0,8952	0,2609	Valid
KY-3	0,9588	0,2609	Valid
KY-4	0,9452	0,2609	Valid
KY-5	0,9454	0,2609	Valid
KY-6	0,5488	0,2609	Valid

KY-7	0,9289	0,2609	Valid
KY-8	0,8985	0,2609	Valid
KY-9	0,9137	0,2609	Valid
KY-10	0,8935	0,2609	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 57 - 2 = 55$ yaitu 0,2609. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,961 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,950	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,950 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

Tabel 10: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,969	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,969 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

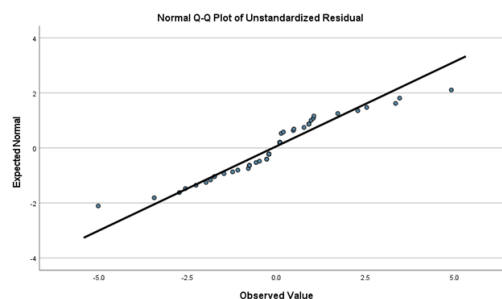
**Tabel 11: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,162
	Negative	1,215
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,096. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,096 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujiannya sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

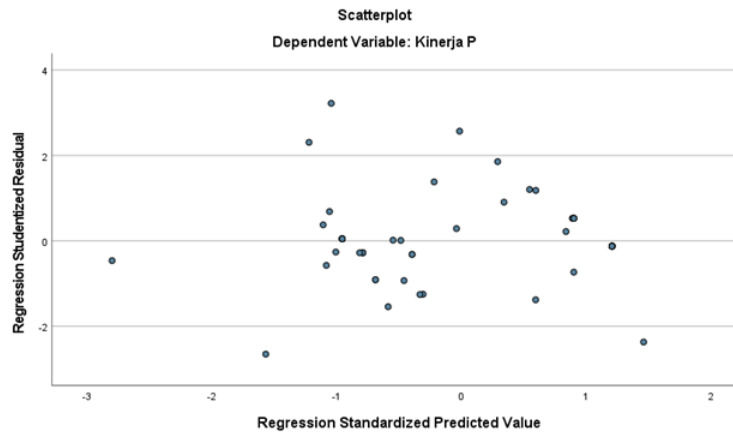
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel pelatihan kerja

(X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,463	2,765		,529	,599

Pelatihan Kerja	,958	,061	,525	15,676	<,001
-----------------	------	------	------	--------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (15,676 > 1,669), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompensasi (X_2)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,346	2,941		,798	,428
	Kompensasi	,961	,067	,889	14,437	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,437 > 1,669), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (pelatihan kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen nya (kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 57 - 3 = 54$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 54 = 3,17 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 14: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Pelatihan Kerja (X_1) Dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1457,950	2	728,975	269,271	<,001 ^b
	Residual	146,190	54	2,707		
	Total	1604,140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (269,271 > 3,17) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

Pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan atau pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Parashakti & Noviyanti, (2021) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, variabel penelitian pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 15,676$ sedangkan $t_{tabel} = 1,669$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abid & Safiih (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pusat rehabilitas kementerian pertahanan rumah sakit Dr. Suyoto di subbagian Tata usaha Jakarta Selatan.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja karyawan atau pegawai. Hal ini selaras dengan pendapat Ratnawati, (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 14,437$ sedangkan $t_{tabel} = 1,669$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hajjiah & Marayasa (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pradan Energi Gemilang Jatiuwung.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Dan Kompensasi (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y)

Pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Hal ini selaras dengan pendapat Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana (2024) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, diperoleh uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(269,271 > 3,17)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dian et al., (2025) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,676 > 1,669$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_a diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja

- berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($14,437 > 1,669$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.
 3. Pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($269,271 > 3,17$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Resor Kabupaten Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 409. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31531>
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Dian, S., Santi, E., Winata, H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P., & Pamulang, U. (2025). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteindotama Cipta Pangan Jakarta Selatan. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 5(1), 175–189. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajijah, N. M. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWANPT. PRADANA ENERGI GEMILANG JATIWARINGIN. *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, Vol. 1, No. 1.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok

Gramedia.

- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.