

Jejak Artikel:

Unggah: 9 Juli 2022;

Revisi: 18 Juli 2022;

Diterima: 23 Juli 2022;

Tersedia online: 10 Agustus 2022

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam

William¹, M.Khoiri²

¹²Universitas Putera Batam

Pb180910090@upbatam.ac.id, M.Khoiri@puterabatam.ac.id

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu kebutuhan yang harus dikendalikan oleh perusahaan dan faktor yang menjadi penentu kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Temuan atas suatu penelitian ini memiliki suatu tujuan untuk memahami adanya suatu pengaruh pelatihan kerja beserta kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Teknik pengambilan atas suatu sampel mempergunakan *quota sampling*. Untuk tujuan pengumpulan data, peneliti membagikan kuesioner, yang mencakup daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta. Metode yang dipergunakan pada temuan yang terdapat pada penelitian tersebut adalah penelitian berbasis kuantitatif dengan melakukan analisa linier berganda. Pendekatan *quota sampling* digunakan untuk mendapatkan data. Sampel yang diambil dengan menggunakan *non probability sampling* memastikan kalau setiap elemen ataupun anggota atas suatu populasi yang termasuk dalam sampel mempunyai suatu peluang yang setara untuk diikutsertakan. Hasil yang diperoleh atas suatu temuan yang terdapat pada suatu penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja beserta kompensasi mampu memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Keywords: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Quota, Sumber Daya Manusia.

Introduction

Sektor perbankan saat ini lebih kompetitif dari sebelumnya. Selain itu, ada banyak persaingan untuk karyawan terbaik dan terampil. Sumber Daya Manusia (SDM) industri jasa keuangan harus siap membantu pertumbuhan sektor jasa keuangan yang berdaya saing yang memiliki integritas, profesionalisme, dan daya saing global.

Terkait dengan personel industri jasa keuangan, tuntutan profesi di industri jasa keuangan selalu berubah karena kemajuan teknologi. Akan ada lebih sedikit pekerjaan yang tersedia bagi mereka yang terampil dalam pekerjaan fisik; di sisi lain, pekerjaan baru akan dibuat yang sebelumnya tidak tersedia. Program pengembangan sumber daya manusia di industri jasa keuangan harus disiapkan untuk menghadapi kemungkinan profesi baru, sebagaimana tertuang dalam buku Cetak Biru Pengembangan SDM oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2021).

Setiap kegiatan organisasi selalu didominasi oleh keterlibatan manusia, Maka perusahaan harus dilakukan pengelolaan secara profesional oleh sumber daya manusia yang handal akan cenderung mempunyai kinerja yang begitu optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja. Guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawannya, memberikan penghargaan dari jerih payahnya

¹Corresponden: William. Universitas Putera Batam. Jl Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kota Batam. Pb180910090@upbatam.ac.id

atau paket kompensasi kepada karyawan yang berprestasi guna menghasilkan produktivitas dan kinerja untuk kemajuan perusahaan. Dalam praktiknya, menurut (Santoni & Harahap, 2018) memaparkan kalau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu kebutuhan yang harus dikendalikan oleh perusahaan dan faktor yang menjadi penentu kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting, disusun dengan menggunakan strategi yang signifikan dengan tujuan organisasi tersebut, serta harus konsisten dalam menerapkan strategi-strategi yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Motivasi karyawan adalah salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yaitu merekrut orang-orang yang berbeda dari pekerja lain di industri dalam hal bakat dan keahlian mereka. Pelatihan sumber daya manusia diperlukan untuk memberi kepastian bahwa orang yang sesuai untuk melakukan hal yang benar di perusahaan. Pelatihan adalah bagian penting dari kemampuan perusahaan untuk menghasilkan karyawan terbaik.

Pelatihan merupakan upaya untuk menopang kinerja karyawan dengan proses mengajarkan karyawan baru atau lama supaya memiliki kemampuan dan pengetahuan. Selama personel memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan, mereka akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Ada banyak alasan mengapa seseorang mungkin tidak dapat tampil pada tingkat tinggi untuk bisnis, tetapi salah satu yang paling umum adalah bahwa orang tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena kurangnya pelatihan atau pengalaman yang relevan. Sebagai hasil dari instruksi yang tepat, anggota staf diharapkan untuk mencoba yang terbaik untuk melaksanakan tugas mereka. Jadi kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dimana dia bekerja. Untuk menjalankan bisnis secara efektif, perusahaan harus memiliki personel yang terinformasi dan terlatih (Karyono & Gunawan, 2020)

Selain pelatihan, kompensasi merupakan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi yaitu salah satu aspek yang mendukung suatu karyawan yang unggul dalam prestasi kerjanya dengan memberikan imbalan. Karyawan dibayar berdasarkan seberapa baik kinerja mereka secara individu atau sebagai tim. Remunerasi non-finansial dan finansial ditawarkan sebagai bagian dari paket kompensasi. Gaji, pendapatan, komisi, dan bentuk lain dari insentif keuangan adalah contoh dari remunerasi langsung. Bentuk lain dari remunerasi tidak langsung termasuk hal-hal seperti cuti berbayar, penggantian biaya kuliah, dan peluang kemajuan. Ketidakpuasan karyawan dan tujuan bisnis akan lebih sulit dicapai jika pembayaran tidak ditangani secara efektif. Di sisi lain, jika kompensasi dikelola dengan benar, perusahaan dapat mencapai tujuannya (Mukti & Adawiyah, 2019)

Pelatihan dan kompensasi merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek penting dari keberhasilan perusahaan adalah kontribusi karyawannya, yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan karyawan sebagai aset perusahaan tentu memerlukan biaya dan waktu yang tidak sedikit dari mulai perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan pengembangan yang terus-menerus. Aset yang amat berharga ini sangat disayangkan apabila tidak dijaga dengan baik oleh perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya harus memiliki kinerja karyawan yang baik, kinerja itu sendiri bukan sebuah bakat atau merupakan manifestasi dari kemampuan seseorang dalam bentuk kerja yang sebenarnya. Kinerja seorang karyawan didasarkan pada jumlah usaha dan perilaku yang mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu. Karena keduanya memiliki hubungan yang kuat, peningkatan kinerja individu kemungkinan besar akan berdampak positif pada kesuksesan perusahaan juga (Luffi et al., 2021).

Pada kesempatan ini peneliti akan melakukan temuan atas suatu penelitian di PT Bank

Perkreditan Rakyat Kepri Batam yaitu perusahaan jasa keuangan. PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam merupakan salah satu diantara Bank Perkreditan Rakyat terbaik di Kota Batam yang di dirikan pada tanggal 30 Agustus 2008. Awalnya PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam berlokasi di Komp Rafflesia Business Centre Blok G No.1 selama 12 tahun dan sejak tahun 2020 PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam resmi pindah ke lokasi Komp Ruko Palm Spring Blok D2 No.1. Kini PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam memiliki keseluruhan 118 karyawan. Permasalahan yang dihadapi karyawan bahwa pembelajaran di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam belum maksimal hal ini diketahui dengan pelatihan yang tidak terencana, kurangnya karyawan diikuti sertakan dalam pelatihan dan kurangnya bimbingan dalam bekerja sehingga daya saing dan penyesuaian keterampilan masih terhambat.

Tabel 1. Rekap Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun 2019-2021

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Biaya Pelatihan yang dikeluarkan
1	2019	89	48	Rp 139.900.600
2	2020	109	32	Rp 43.595.000
3	2021	116	21	Rp 26.400.000

Sumber : Manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Tabel 1 menjelaskan bahwa sejak tahun 2020 karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam sudah sedikit mengikuti pelatihan. Selama dua tahun terakhir yaitu 2020-2021, jumlah biaya pelatihan yang dikeluarkan dalam dua tahun terakhir hanya 50% dari jumlah biaya yang dikeluarkan pada tahun 2019 sebelum pandemic covid-19 masuk ke Indonesia. Tidak hanya pelatihan, diduga kompensasi juga menjadi masalah di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Permasalahan yang ditemukan dari observasi berupa ketidaksesuaian insentif yang diterima karyawan dengan anggapan yang dikorbankan sudah lebih dari pada apa yang didapatkannya, dan pada saat ini tidak semua mendapatkan biaya untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi. Sedikit pembelajaran serta pemberian kompensasi yang menjadi kendala saat ini.

Literature Review

Pelatihan

Pelatihan adalah transformasi atau pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru sesuai dengan persyaratan organisasi (Priansa, 2021:176). Pelatihan merupakan keterampilan kerja timbal balik dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana di mana pekerja memperoleh sikap, keterampilan dan bakat khusus pekerjaan serta informasi dan sifat khusus pekerjaan (Mukti & Adawiyah, 2019). Pelatihan menurut (Jafar & Rudini, 2022) karyawan yang tidak memiliki posisi manajemen dididik dalam waktu singkat melalui proses yang metodis dan terencana. Perilaku karyawan dapat diubah melalui pelatihan, yang merupakan pendekatan metodis berdasarkan pengetahuan dan kemampuan pekerja untuk melakukan tugas yang ada (Karyono & Gunawan, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas bisa dilakukan penarikan atas suatu kesimpulan bahwa suatu bentuk upaya untuk melakukan peningkatan suatu keterampilan seseorang itulah yang dimaksud dengan istilah "pelatihan" dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan proses pendidikan yang perusahaan berikan, yang bersifat mendorong karyawan untuk lebih baik.

Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai pengganti kontribusi moneter yang diberikan pekerja untuk bisnis. Kompensasi adalah komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia, dan sangat terkait dengan semua bentuk pengakuan pribadi atas kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan (Rina, 2018). Upah ataupun gaji dibayarkan untuk pekerja selaku kompensasi atas jumlah pekerjaan yang diharapkan untuk mereka lakukan. Kompensasi ini mungkin per jam atau

berdasarkan perkiraan bulanan departemen penggajian (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Kompensasi juga harus diberikan oleh perusahaan dan diberikan kepada personelnnya sebagai indikasi hasil kerja mereka yang telah menyumbangkan energi dan pemikiran untuk tujuan perusahaan atau organisasi (Khosasih, 2018)

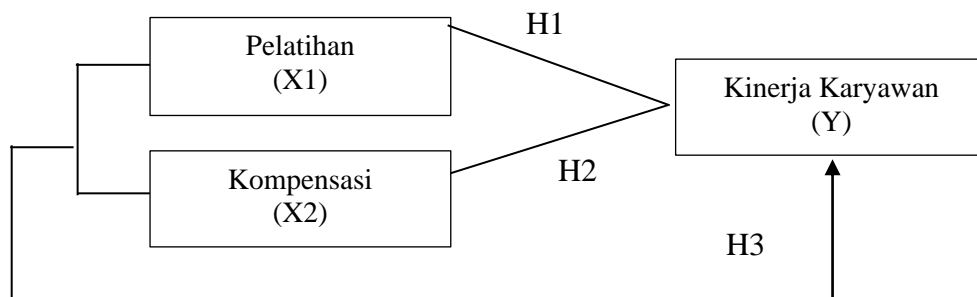
Bersumber atas definisi yang dikaji diatas bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi mengacu pada proses di mana pekerja bisnis diberi imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk memenuhi tujuan bisnis, baik secara langsung ataupun tidak langsung, dan dalam bentuk uang atau barang berwujud lainnya, sesuai dengan protokol yang ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu perilaku yang ditunjukkan pekerja sebagai indikasi pekerjaan atau kinerja mereka dan sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka dan tingkat keahlian, ketulusan, dan pengetahuan yang mereka bawa ke posisi mereka (Tampubolon, 2021). Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik program pelaksanaan kegiatan perusahaan bekerja untuk mencapai visi dan tujuan yang dinyatakan yang dituangkan dalam rencana rinci (Herlina, 2019). Sesuai dijabarkan oleh (Siagian, 2017) kinerja karyawan ialah evaluasi individu atau kelompok dalam perusahaan untuk memastikan bahwa mereka mampu melaksanakan tanggung jawab utama organisasi. Produktivitas karyawan juga merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilakukan pada pekerjaan tertentu untuk jangka waktu tertentu (Priansa, 2021:270).

Bersumber atas definisi yang dikaji diatas bisa dilakukan penarikan atas suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah evaluasi individu atau kelompok dalam perusahaan untuk memastikan bahwa mereka mampu melaksanakan tanggung jawab utama organisasi. Produktivitas karyawan juga merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilakukan pada pekerjaan tertentu untuk jangka waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 Diduga variabel pelatihan mampu memberi pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam
- H2 Diduga variabel kompensasi mampu memberi pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam
- H3 Diduga variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mampu memberi pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam

Methods

Temuan yang terdapat pada suatu penelitian interaksi yang memiliki unsur kausal adalah fokus dari pendekatan penelitian kuantitatif studi. Saat merancang sebuah penelitian, jenisnya dibuat untuk mendukung pendekatan metodis untuk data yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan spesifik dalam penelitian (Sugiyono, 2018:2). Peneliti menggunakan teknik penelitian *non-Probability Sampling* seperti quota sampling dengan mempergunakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah area studi di mana individu yang sangat baik digunakan dan kualitas unik ditentukan oleh peneliti untuk memungkinkan kesimpulan yang bermakna terbentuk (Mulyadi *et al.*, 2018:5). Populasi yang terdapat atas suatu temuan penelitiannya tersebut ialah karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam berjumlah 116 orang. Populasi diambil semua berdasarkan kriteria seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam,

Sampel ialah beberapa fitur dan atribut yang ditemukan dalam populasi yang ada berfungsi sebagai dasar untuk suatu item. Agar temuan yang terdapat pada suatu penelitian dapat diandalkan, sampel yang dilakukan pengambilan atas suatu populasi harus mewakili kelompok itu (Prakoso, 2018:5).

Teknik Penentuan Besaran Sampel

Peneliti mempergunakan pendekatan persampelan yang diketahui sebagai *quota sampling* digunakan untuk mendapatkan data. Kriteria dari *quota sampling* adalah populasi yang dilakukan pembagian menjadi strata yang begitu relevan yaitu usia, jenis kelamin, lokasi. Alasan perlu diambil *quota sampling* adalah karena dengan mempergunakan quota sampling, jumlah populasi sebanyak apapun tetap bisa dipakai *quota sampling*, tanpa adanya batasan jumlah populasi. Sampel yang diambil dengan menggunakan *non probability sampling* memastikan kalau setiap elemen ataupun anggota atas suatu populasi yang termasuk dalam sampel mempunyai suatu peluang yang setara untuk diikutsertakan, yaitu strategi untuk menetapkan ukuran sampel yang mengambil seluruh populasi yang akan diambil sampel (Devina & Ratih, 2018:3). Setelah penentuan tersebut, dapat dijelaskan bahwa sampel peneliti yang akan diambil dari PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam dengan seluruh tenaga kerja sebanyak 116 karyawan. Pengambilan sampel diambil dengan memakai *quota sampling* dengan mempergunakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Metode Pengumpulan Data

Survei, observasi, dan dokumentasi adalah tiga metode utama yang diandalkan oleh peneliti. Data dikumpulkan dengan meminta responden mengisi kuesioner yang peneliti buat dan kemudian dibagikan. Skala Likert dipergunakan untuk melakukan pengukuran atas suatu opini responden (Sugiyono, 2019:3). Selanjutnya, bagan rasio Likert dipergunakan untuk menghitung jawaban peserta dalam survei.:

eCo-Buss

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Pernyataan
Pelatihan (X1)	Upaya terorganisir dan metodis untuk mengubah atau memperoleh informasi baru, kemampuan, atau sikap untuk memenuhi persyaratan organisasi.	1. Pelatih
		Keprofesionalan seorang pelatih diharuskan dalam memberi pelatihan
		Seorang pelatih harus dapat memberikan atau menambah wawasan dalam pelatihan.
		2. Peserta
		Perusahaan melakukan seleksi terhadap peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai.
		Peserta yang ikut serta dalam pelatihan menunjukkan semangat mengikuti pelatihan.
		3. Materi
		Materi yang disajikan disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
		Penjelasan materi disesuaikan oleh perusahaan berdasarkan kebutuhan peserta
		4. Metode
Metode pelatihan disesuaikan dengan kemampuan dan kompeten karyawan yang menjadi peserta		
Metode yang diberikan saat pelatihan mudah dipahami peserta.		
Kompensasi (X2)	Sebuah pengganti kontribusi jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan.	1. Kinerja dan produktivitas kerja
		Kinerja karyawan sudah sangat baik.
		Tingkat produktivitas karyawan meningkat dan target tercapai
		2. Kemampuan membayar
		Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan
		Perusahaan membayar kompensasi sesuai kinerja karyawan
		3. Kesiediaan membayar
		Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi
		Perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi
		4. Suplai dan permintaan tenaga kerja
		Sistem pemberian kompensasi sangat mempengaruhi supply dan permintaan tenaga kerja.
		Setiap permintaan yang diperoleh dari tenaga kerja sangat memungkinkan meningkatkan pemberian kompensasi atas tenaga kerja itu sendiri
		5. Serikat Pekerja
		Setikat Pekerja telah aktif berkomunikasi dengan manajemen perusahaan
Setikat pekerja telah aktif memperjuangkan aspirasi bagi anggotanya		
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku		
Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam		
Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi perusahaan		
Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata pegawai sebagai indikasi kerja atau prestasi kerja, diberikan sesuai dengan bagian fungsinya dalam organisasi, sesuai	1. Quantity of work
		Kemampuan bekerja dengan waktu yang ditentukan
		Kemampuan dalam melakukan pemenuhan atas jasa yang ditawarkan
		2. Quality of Work
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar		
Karyawan mampu dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan		

eCo-Buss

dengan bakat, kesungguhan, dan pengalamannya.	3. Dependability
	Kontribusi tenaga dalam pekerjaan secara mandiri.
	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri
	4. Initiative
	Semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri
	Semangat menyelesaikan pekerjaan tidak rutin secara mandiri
	5. Adaptability
	Mampu melihat dan mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan
	Mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru didalam pekerjaan

Sumber: (Peneliti, 2022)

Teknik Analisa

Teknik analisa datanya dipergunakan seperti uji validitas beserta reliabilitas. Selanjutnya harus dilakukan pengujian asumsi klasiknya. Langkah berikutnya melakukan suatu uji regresi bergandanya serta uji hipotesisnya. Aplikasi yang dipergunakan untuk melakukan suatu pengujian data yaitu dengan mempergunakan aplikasi SPSS.

Results

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pelatihan	116	100.0%	0	0.0%	116	100.0%
Kompensasi	116	100.0%	0	0.0%	116	100.0%
Kinerja_Karyawan	116	100.0%	0	0.0%	116	100.0%

Sumber : Olah data, 2022

Hasil dari *Case Processing Summary* di gunakan didalam mengamati apakah ada datanya ada yang *missing* atau hilang disaat proses pengolahannya. Ketentuan nya dengan mengamati pada "N". Dari hasilnya di atas bisa dicermati bahwa "N" berjumlah 116 dengan tingkat persentase (Percent) sebesar 100%, maka tidak ada data yang hilang disaat prosesi pengolahan datanya dan tingkatan valid didalam prosesi pengolahannya ialah 100%.

Analisis Data Uji Validitas

Hasil pengujian validitas yang mengacu pada setiap variabel yang dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4 Hasil yang diperoleh atas suatu Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,316	0,185	Valid
	X1.2	0,498		
	X1.3	0,419		
	X1.4	0,552		
Kompensasi	X2.1	0,408	0,185	Valid
	X2.2	0,398		
	X2.3	0,57		
	X2.4	0,673		
	X2.5	0,703		
	X2.6	0,710		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,646	0,185	Valid
	Y1.2	0,571		
	Y1.3	0,337		
	Y1.4	0,551		
	Y1.5	0,743		

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Tabel 4 membuktikan bahwa keseluruhan atas suatu pernyataan yang berkaitan dengan hasil uji validitas tersebut adalah *valid* dikarenakan r hitung cenderung lebih tinggi dari r tabel adalah 0,185, seperti dapat dicermati atas tabel di atas

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dapat dinilai dari frekuensi penggunaannya oleh peneliti yang sama atau peneliti lain. *Cronbach's Alpha* sebesar 0,70 dianggap sebagai nilai yang dapat dipercaya untuk suatu variabel. Menggunakan tabel di bawah ini, orang dapat melihat ketergantungan instrumen dalam penelitian ini:

Tabel 5 Hasil yang diperoleh atas suatu Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	Ketetapan	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,716	0,7	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,894	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,785	0,7	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Sebanyak 116 orang berpartisipasi dalam proses pengumpulan data untuk penelitian ini, yang menghasilkan nilai yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* senilai 0,70. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa semua pernyataan tentang pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan dianggap reliabel dikarenakan nilai yang diperoleh atas *Cronbach's Alpha* lebih besarnya dari 0,70, seperti terlihat pada Tabel 5.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi tipe klasik harus diuji melalui pemrosesan data berdasarkan kualitas regresi linier, menurut banyak asumsi statistik. Penelitian ini melibatkan melakukan sejumlah uji hipotesis standar, termasuk normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian yang bersifat Normalitas

Hasil atas suatu pengujian atas statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) untuk normalitas digunakan dalam penelitian ini. Ini adalah suatu angka *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yang cenderung lebih dari 0,05 pada tingkat signifikansi.

**Tabel 6 Hasil pengujian yang bersifat Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000 2,72065268	0,0000000 3,58393348
Most Extreme Differences	,105 ,049 -,105	0,098 0,057 -0,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Sebagai contoh, seperti ditunjukkan pada data pada tabel 6, nilai signifikansi 0,154 cenderung lebih tinggi dari angka probabilitas 0,05. Kesimpulan ini dicapai dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Untuk mempergunakan eksperimen normalitas atau sebaran data residual, disimpulkan bahwa bentuk regresi telah memenuhi syarat.

Hasil pengujian yang bersifat multikolinieritas

Hasil atas suatu pengujian multikolinieritas dipergunakan untuk mengamati bagaimana model regresi menemukan kaitan pada setiap variabel bebas secara terpisah (variabel bebas). Tidak ada hubungan antara salah satu variabel independen dalam model regresi yang dirancang dengan baik. Angka Toleransi beserta nilai atas suatu *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat memberi tahu Anda apakah suatu pengujian multikolinier atau tidak. Untuk mengesampingkan multikolinieritas dalam data, Toleransi harus lebihnya dari 0,10 beserta VIF lebih besar atas 10.

**Tabel 7 Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,339	2,928		2,848	0,005		
Pelatihan	0,371	0,098	0,274	3,793	0,000	0,663	1,508
Kompensasi	0,432	0,053	0,588	8,142	0,000	0,663	1,508

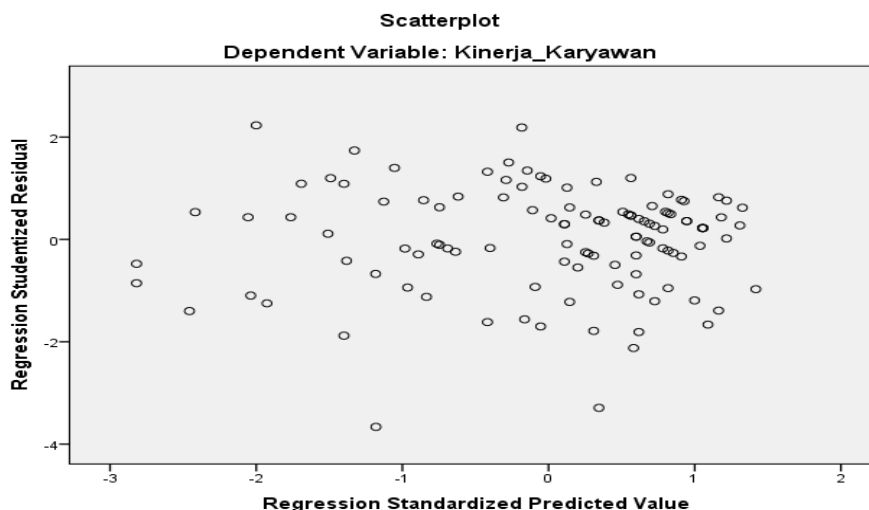
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Tabel 7 menunjukkan informasi sebagai berikut, hasil atas suatu pengujian terlihat jelas bahwa model regresi yang bersifat bebas dari masalah multikolinieritas. Untuk alasan ini, toleransi biasanya lebih dari 10 dan VIF biasanya lebih rendah dari 10. Dengan demikian, model regresi cocok untuk digunakan.

Hasil pengujian heterokedasititas

Scatterplot dan eksperimen Gljster merupakan dua pendekatan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Beberapa titik dapat dilihat dengan jelas dalam model berdasarkan grafik yang ditunjukkan di atas, tetapi tidak ada yang saling berdekatan. Ini berarti bahwa tidak ada pola yang dapat diidentifikasi. Ketika beberapa titik harus menjauh dari sumbu, dapat disimpulkan bahwa ini cenderung berlalu, tetapi untuk memverifikasi ini, para peneliti juga menggunakan uji *Gljster*.

Tabel 8 Hasil pengujian yang bersifat *Gljster* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,885	1,808		3,254	0,002
Pelatihan	-0,022	0,060	-0,041	-0,360	0,719
Kompensasi	-0,058	0,033	-0,201	-1,783	0,077

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Angka Sig. cenderung diperlukan jika nilai p kurang dari 0,05. Tidak ada kecenderungan terjadinya heteroskedastisitas jika tingkat pelatihan X1 adalah 0,719 dan tingkat kompensasi X2 adalah $0,077 > 0,05$.

Regresi Linier Berganda

Karena variabel X1 dan X2 sama-sama penting bagi kinerja karyawan, kami menggunakan regresi ini untuk mendeteksi seberapa kuatnya dampak kedua variabel ini terhadap kinerja tersebut. Penulis bekerja menggunakan SPSS versi 26 for Windows.

**Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,339	2,928		2,848	0,005
Pelatihan	0,371	0,098	0,274	3,793	0,000
Kompensasi	0,432	0,053	0,588	8,142	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Untuk mengetahui berapa kali angka itu dikalikan dua, dan Anda akan menemukan persamaan berikut.:

$$Y = 8,339 + 0,371 + 0,432$$

Untuk menggunakan persamaan ini, berikut adalah beberapa kemungkinan hasil:

1. Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Training dan Compensation memiliki kualitas yang konstan, dengan nilai konstanta sebesar 8,339 (0). Selama pekerjaan mereka menghasilkan 8.339 poin.
2. Regresi variabel pelatihan (B1) memiliki koefisien sebesar 0,371. Pelatihan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam diberikan 1 poin untuk setiap tambahan 0,371 poin pelatihan sampai dengan pelatihan.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (B2) adalah 0,432. Kompensasi di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam akan naik sebesar 0,432 poin untuk setiap kenaikan poin kompensasi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Kecakapan variabel bebas dalam variabel terikat diukur dengan koefisien determinasi. R² adalah koefisien korelasi yang berkisar dari 0 hingga 1. Ada sejumlah besar data yang dibagi antara variabel independen dan variabel dependen dengan angka R². Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel (R²).

**Tabel 10 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,780 ^a	,609	,602	2,74462	1,611

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2021

R² (koefisien determinasi) adalah 0,602, sesuai dengan data pada tabel 10. Menurut data yang ditampilkan di sini, pelatihan dan remunerasi menyumbang 60,2% dari varians kinerja satu karyawan; sisanya 39,8% dari varians adalah karena penyebab yang tidak diketahui.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat relevansi atau pengaruhnya, maka t tabel dan t hitung disamakan. T hitung > T tabel menyiratkan bahwa variabel independen individu dikatakan mempengaruhi variabel dependen; jika t hitung < t tabel berarti variabel independen individu dikatakan tidak berpengaruh.

- a. Apabila t_{hitung} cenderung lebih tinggi dari t_{tabel} artinya H₀ ditolak beserta menerima H₁.
- b. Apabila t_{hitung} cenderung lebih rendah dari t_{tabel} artinya H₀ diterima beserta menolak H₁.

Tabel 11 Hasil Perhitungan Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,339	2,928		2,848	0,005
Pelatihan	0,371	0,098	0,274	3,793	0,000
Kompensasi	0,432	0,053	0,588	8,142	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa temuan uji-t dapat diringkas sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,371, menunjukkan tren positif dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini dinilai sangat signifikan. Angka signifikansi tersebut menunjukkan bahwa angka signifikansi cenderung lebih kecilnya dari 0,05 yaitu 0,000, dan koefisien sebesar 0,371 yang menunjukkan arah positif, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pelatihan mampu memberi suatu pengaruh yang bersifat positif dan substansial pada kinerja karyawan. Jadi, hipotesis awal temuan ini diakui sebagai hasilnya.

2. Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Perlu dicatat bahwa koefisien variabel kompensasi yaitu 0,432, yang menunjuk ke arah yang benar dan signifikan secara statistik pada 0,001. Dengan menggunakan angka signifikansi dapat ditentukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena angka signifikansi cenderung lebih kecilnya dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, hipotesis kedua temuan ini diterima.

Hasil Uji F

Analisis uji-F pada Percobaan F dipergunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas dalam bentuk regresi memiliki hubungan (ANOVA). Sebuah usaha dibuat untuk mencocokkan estimasi F dengan sekumpulan nilai yang dikenal sebagai tabel F dalam analisis uji-F ini. Anda dapat melihat temuan ini atas suatu tabel di bawah ini:

Tabel 12 Hasil Perhitungan Uji-F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1323,974	2	661,987	87,879	,000 ^b
1 Residual	851,224	113	7,533		
Total	2175,198	115			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2022

Bersumber atas Tabel 12 dapat ditentukan bahwa hasil uji F penelitian adalah 87.879, yang merupakan angka dalam uji F yang dihitung. 3,08 adalah nilai F tabel. Untuk saat ini 87,879 lebih besar dari 3,08 pada F tabel, sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima dan berpengaruh cukup besar terhadap hasil.

Pembahasan Hipotesis:

1. Pengaruh variabel Pelatihan pada Kinerja Karyawan

Seperti dapat dilihat dari fakta bahwa pengaruh variabel pelatihan diukur dengan nilai t_{hitung} 3.793 dan t_{tabel} pelatihan bernilai 1.981, jelas bahwa pengaruh variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih tinggi daripada nilai t_{tabel} -nya, dengan probabilitas 0,000, atau kurang dari

0,05, menjadi signifikan. Akibatnya, H_01 dianggap tidak valid sedangkan H_{a1} dianggap dapat diterima. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Ini adalah situasi yang saling menguntungkan bagi pemberi kerja dan karyawan. Akibatnya, semakin siap perusahaan untuk masa depan, semakin baik.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Mukti & Adawiyah, 2019; Sunarto, 2021) yang menghasilkan bahwa Pelatihan memberi suatu pengaruh yang bersifat positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel kompensasi dapat dilihat dari nilainya t_{hitung} dan t_{tabel} masing-masing sebesar 8,142 dan 1,981 (t_{hitung} cenderung lebih besar dari t_{tabel}) dan 0,000 (probabilitas), keduanya menunjukkan bahwa signifikansi variabel ini lebih rendah dari 0,05 (t_{tabel} cenderung lebih tinggi) . Akibatnya, H_02 dianggap tidak valid sedangkan H_{a2} dianggap dapat diterima. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji. Semakin banyak remunerasi yang diterima karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar imbalan perusahaan untuk potensi masa depan.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Mukti & Adawiyah, 2019; Sunarto, 2021, Karyono & Gunawan, 2020) yang menghasilkan bahwa Kompensasi memberi suatu pengaruh signifikan yang bersifat positif pada kinerja karyawan .

3. Pengaruh Pelatihan serta Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa angka atas suatu F_{hitung} cenderung lebih tinggi dari nilai F_{tabel} sedangkan angka atas suatu probabilitas 0,000 cenderung lebih kecilnya dari 0,05, sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} disetujui. Hal ini didasarkan pada tabel yang telah ditampilkan di atas. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan gaji. Oleh karena itu telah ditunjukkan bahwa pelatihan dan gaji memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara bersamaan sesuai dengan hipotesis ketiga.

Conclusion

Temuan penelitian sebelumnya yaitu pelatihan memberi suatu pengaruh yang bersifat positif serta signifikan pada kinerja pegawai di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, didasarkan pada analisis dan pengolahan pada suatu data yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja pegawai. Variabel pelatihan dan kompensasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai.

References

- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Devina, G., & Ratih, I. (2018). Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT Suryamasinka Semestaraya. 6(1)
- Herlina, V. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 8(2), 123–144. <https://doi.org/10.36272/jes.v8i2.187>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dirupsi Bisnis*, 1.
- Karyono, & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. *Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Keuangan, S. J. (n.d.). C e tak biru.
- Khosasih, A. T. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.

- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. G4s Security SERVICE JAKARTA (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066>
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *STIE La Tansa Mashiro*, 2017(9), 6–7.
- Mulyadi. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (A. Garnifa (ed.); 4th ed.).
- Rina, R. (2018). Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 50–56. <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.57>
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). International Review of Management and Marketing The Model of Turnover Intentions of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93–100.
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Aksara Public*, 1.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>