

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU BIMA DI KANTOR PUSAT SINTANG

Aprilianus Jelayan

Email: aprilianusjelayan@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU BIMA di kantor pusat Sintang. Bentuk dari penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak empat puluh (40) responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda yang diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil dari uji f pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU BIMA di kantor pusat Sintang. Hasil dari uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari peneliti untuk pihak CU BIMA adalah diharapkan mampu mempertahankan pemberian kompensasi yang sudah baik berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rekapitulasi tanggapan responden dan CU BIMA diharapkan mampu mempertahankan serta mengevaluasi program pelatihan berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rekapitulasi tanggapan responden.

KATA KUNCI: Kompensasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, dan Farikhul Muafiq: 2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, perusahaan memberikan pelatihan kepada mereka. Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan (Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi 2021) variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti memilih perusahaan CU BIMA kantor pusat sintang yang merupakan CU pertama di Kabupaten Sintang. CU BIMA kantor pusat berlokasi di jalan S.Parman No.47, Sintang.

KAJIAN TEORITIS

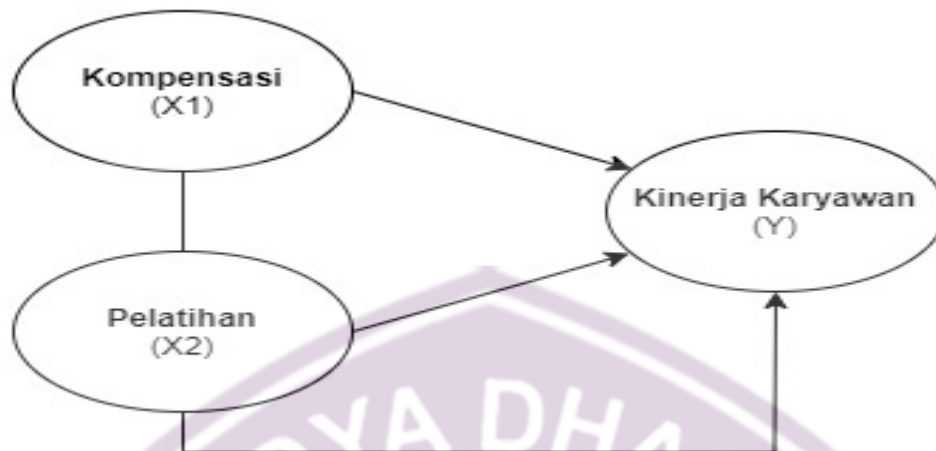
Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah “Sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan” (Hasibuan dalam Kadarisman 2012: 86). Adapun yang menjadi dimensi kompensasi adalah:

- a. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji, insentif, komisi, bonus dan kompensasi finansial tidak langsung meliputi asuransi, cuti sakit, fasilitas kantor.
- b. Kompensasi non finansial meliputi peluang promosi, lingkungan kerja, penghargaan (Veithzal Rivai 2009: 741).

“Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi” (Gary Dessler 2009: 280). Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2016: 44). Adapun yang menjadi dimensi pelatihan (Henry Simamora 2004: 328) adalah Reaksi (Bagaimana perasaan partisipan terhadap program), Belajar (Pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperoleh sebagai hasil pelatihan), Perilaku (Perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat pelatihan), Hasil (Dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaiannya pada tujuan organisasional)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Rivai dan Sagala 2011: 548). Dimensi dari kinerja karyawan (Mangkunegara 2016: 75) adalah kualitas, kuantitas, handal, dan sikap.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Data Olahan, 2021

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan antara variabel X terhadap Y. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen (Sugiyono 2017: 11). Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif.. sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak empat puluh (40) responden. Peneliti akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan CU BIMA. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2015: 142).

PEMBAHASAN

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
X1: Kompensasi x1.1; 0,685 x1.2; 0,621 x1.3; 0,340 x1.4; 0,375 x1.5; 0,503 x1.6; 0,353 x1.7; 0,577 x1.8; 0,379 x1.9; 0,424	Valid
X2: Pelatihan x2.1; 0,551 x2.2; 0,598 x2.3; 0,397 x2.4; 0,601 x2.5; 0,658 x2.6; 0,724 x2.7; 0,475 x2.8; 0,611 x2.9; 0,691 x2.10; 0,543 x2.11; 0,621 x2.12; 0,623	Valid
Y: Kinerja Karyawan y1; 0,756 y2; 0,694 y3; 0,721 y4; 0,762 y5; 0,757 y6; 0,502 y7; 0,622 y8; 0,673 y9; 0,727 y10; 0,622 y11; 0,633 y12; 0,752	Valid
Uji Reliabilitas	
X1: kompensasi = 0,691 X2: Pelatihan = 0,747 Y: Kinerja Karyawan = 0,764	Reliable
Uji Normalitas	
<i>One Sample Komogorov-Smirnov Asymp Sig. (2-tailed) : 0,200</i> Uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Linearitas	
X1: Kompensasi = 0,570 X2: Pelatihan = 0,122 Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
Uji Heteroskedastisitas	
X ₁ = 0,194 ; X ₂ = 0,353 Tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel > 0,05.	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance = X ₁ = 0,781 ; X ₂ = 0,781 Nilai VIF = X ₁ = 1,280; X ₂ = 1,280 dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji F	
Sig= 0,000 Nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Keterangan	Hasil
Uji Koefisien Determinasi	
$R\ square = 0,515$ Variabel Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,5 persen, sedangkan 48,5 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,515
Analisis Regresi Linear Berganda	
$Y = 0,498 X_1 + 0,334 X_2$ Koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki nilai sebesar 0,675 dan variabel Pelatihan sebesar 0,278 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,498 0,334
Uji t	
Sig: $X_1 = 0,000$; $X_2 = 0,000$ Nilai signifikan variabel Kompensasi dan Pelatihan $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,000 0,014

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada karyawan CU BIMA di kantor pusat Sintang, maka dapat ditarik kesimpulan menurut permasalahan yang diangkat oleh peneliti, yaitu:

1. Kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan CU BIMA di kantor pusat Sintang. Hal ini ditunjukkan dari uji f bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan pada CU BIMA di kantor pusat Sintang.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU BIMA di kantor pusat Sintang.
3. Pelatihan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU BIMA di kantor pusat Sintang.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan pada kesimpulan yang sudah dilakukan sebagai berikut:

1. CU BIMA diharapkan mampu mempertahankan pemberian kompensasi ini berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rekapitulasi tanggapan responden yang menunjukkan angka sebesar 4,19 kategori baik.

2. CU BIMA diharapkan mampu mempertahankan serta mengevaluasi program pelatihan ini berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rekapitulasi tanggapan responden yang menunjukkan angka 4,23 kategori sangat baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,5 persen yang menunjukkan model tersebut tergolong moderat (Chin 1998). Walaupun model tersebut tergolong moderat tetapi masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sehingga bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian di CU BIMA dapat menggunakan variabel selain kompensasi dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, rini, dan Indah Sari. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. *Seminar Nasional Royal* (2018), Hal. 461-464.
- Chin. “*pengaruh job involment dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan bank jabar banten (bjb) kantor cabang cimahi*”. *Resository .upi.edu*. perpustakaan. Upi.edu 2019.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Ferdinand Augusty. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuan, Malayu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada, 2018.
- Kosdianti, Lipia, dan Didi Sunardi. “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang”. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol. 1, no. 1 (2021), Hal. 141-150.
- Luffi, Muhammad, Agrasdy, dan Muger Apriansyah. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.G4S Security Service Jakarta”. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol. 1, no. 1 (2021), Hal. 93-105.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.REMAJA ROSDAKARYA, 2015.

Mulyapradana, Arya, Tri Rosewati, dan Farikhul Muafiq. “Pengaruh pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan”. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 4, no. 1 (2020), Hal. 27-33.

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* Edisi 2. PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2009.

Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke-3 cetakan ke-2. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.

Sinambela, Lijan Potak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.

