

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DI BANTUL**

**Rindy Nuriyanti**

*Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia*

*e-mail: [nuriyantirindy90@gmail.com](mailto:nuriyantirindy90@gmail.com)*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Metode penelitian menggunakan regresi linear berganda yang bersumber dari data primer responden. Perolehan data dilakukan dengan pengisian kuisisioner kepada 50 karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh karyawan tanpa terkecuali di PT. BPRS Bangun Drajat Warga menjadi responden. Analisis data menggunakan SPSS 22 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga dengan nilai Sig. (0.000 < 0.05), dan t-hitung 5.095 > 2.016 t-tabel. Variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan Sig. (0.322 > 0.05), yang diolah menggunakan variabel dummy. Kesimpulan penelitian ini bahwa responden yang mengikuti pelatihan >1 minggu memiliki kinerja (Y) yang lebih rendah dari pada responden yang mengikuti pelatihan <1 minggu, sedangkan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan. PT. BPRS Bangun Drajat Warga**

## **ABSTRACT**

The aims of this research to determine the effect of compensation and training on employee performance of PT. BPRS Bangun Drajat Warga. The research method was multiple linear regression from the primary data of respondents. Data acquisition was done by filling out questionnaires to 50 employees of PT. BPRS Bangun Drajat Warga. The sampling technique using saturated samples, meaning all of employees without exception at PT. BPRS Bangun Drajat Warga become respondents. Data analysis using *SPSS 22 for windows*. The results of this research indicate that compensation partially has significant effect on employee performance in PT. BPRS Bangun Drajat Warga with Sig value. (0.000 < 0.05), and t-counted 5,095 > 2,016 t-tables. Training variables has no partially affect of employee performance with Sig. (0.322 > 0.05), which was processed using dummy variables. The conclusion is respondents who attended training > 1 week had a lower (Y) performance than respondents < 1 week training, while simultaneously between compensation and training affect on employee performance.

**Keywords: Compensation, Training, Employee Performance. PT. BPRS Bangun Drajat Warga**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau instansi merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian suatu kinerja dalam suatu organisasi, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Selain perusahaan yang memiliki tujuan, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga memiliki tujuan yang harus dipenuhinya. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut, karyawan melakukan pekerjaan atau bekerja. Untuk sebagian besar karyawan, bekerja merupakan faktor untuk mendapatkan uang, namun sebagian lagi mengatakan bahwa uang merupakan salah satu faktor yang dipenuhi ketika bekerja, semuanya tergantung pada pribadi sumber daya manusianya.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*casually related*). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Moeheriono dalam Kaparang, Riane, & Dinus, 2016).

Suatu cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Hal ini harus diseimbangkan dengan pemberian kompensasi yang sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil (Sadili dalam Kaparang et al., 2016).

Peranan sumber daya manusia semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang semakin kompetitif dalam persaingannya. Hal yang dilakukan organisasi adalah dengan cara menggali potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas sumber daya manusia karyawannya, baik dari segi kualitas ilmu

pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan dapat memberikan seluruh kemampuannya untuk pencapaian tujuan organisasi (Baharuddin, Taher, & Hamidah, n.d.).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dawn S Carlson; Nancy Upton; Samuel Seaman (2006). *“The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance: An Analysis of Family-Owned SMEs”*. Penelitian ini menyebutkan bahwa training dan development berhubungan positif dengan performance appraisals (Baharuddin et al., n.d.). Program pelatihan diadakan oleh organisasi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu pelatihan juga bermanfaat meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat (Fatmasari, Djahur, & Mochamad, 2015).

Kegiatan pelatihan sangat dianjurkan di dalam Al-Qur’an sehingga ayat yang pertama turun adalah Al-‘Alaq 1-19 yaitu perintah untuk membaca. Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya (Jusmaliani, 2011). Pelatihan ditujukan untuk memberikan peluang bagi karyawan lama maupun baru.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel independen kedua adalah Pelatihan ( $X_2$ ), kemudian variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Ketiga variabel muncul ini bukan tanpa alasan namun adanya faktor-faktor yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga karena merupakan BPRS yang sudah lama berdiri, permasalahan yang muncul adalah pemberian kompensasi oleh pimpinan perusahaan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sebagai alat untuk memotivasi kinerja karyawan sudah dijalankan dengan baik atau belum. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA”**.

## B. TUJUAN

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

### C. MANFAAT

Manfaat penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah sebagai berikut:

1. Teoritis
  - a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan proses belajar dalam menganalisa pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.
  - b. Bagi peneliti lain, penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS.
2. Praktis
  - a. Bagi masyarakat, penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.
  - b. Bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga dalam mengevaluasi perihal kompensasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga tersebut.

## II. KERANGKA TEORI

### A. Telaah Pustaka

Sejauh penggalan literatur yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan banyak referensi, baik dari buku, jurnal, dan yang penulis lakukan. Adapun referensi yang penulis lakukan sebagai berikut:

Jurnal yang ditulis oleh Ririvega Kasenda (*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang beverages Company manado, Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company mando, dan mengetahui apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner dan metode penelitian kepustakaan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000) didapatkan 60 sampel dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan.

Jurnal yang ditulis oleh Daniel Arfan Aruan (*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap varaibel dependen kinerja (Y) secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang 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 bermaksud untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka penelitian ini disebut penelitian eksplanatori (Sugiyono, 2007:89). Jenis penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat.

Jurnal yang ditulis oleh Ninuk Muljani (*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*). Penelitian ini difokuskan pada imbalan

ekstrinsik yang selanjutnya disebut sebagai kompensasi dan diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Jurnal yang ditulis oleh Dinus Kenelak, dkk (*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Pearson dan analisis regresi linier sederhana.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam dari responden. Kuisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan studi pustaka dalam penelitian ini digunakan sebagai landasan teori yang bersumber dari buku literatur, internet, jurnal, surat kabar, dan lainnya yang dapat mendukung penelitian.

Jurnal yang ditulis oleh Devi Savitri (*Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmarta Lembuswana di Samarinda*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat tingkat prestasi kerja karyawan. Evaluasi tersebut dilakukan secara informal seperti menegur kesalahan karyawan dan memuji karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, evaluasi ini juga memberikan umpan balik bagi karyawan untuk mengembangkan potensi keahlian yang ada dalam dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan teknik dan alat yaitu Asosiatif Kuantitatif merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ada 80 responden.

Jurnal yang ditulis oleh Fatmasari Endayani, dkk (*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen)*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT.

BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik Inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Jurnal yang ditulis oleh Koko Happy Anggriawan, dkk (*Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat *explanatory research* (penelitian penjelasan), populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur yaitu yang berjumlah 104 orang karyawan. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah rumus Slovin. Dengan jumlah populasi sebanyak 104 orang sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 83 orang karyawan. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Inferensial.

Jurnal yang ditulis oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Mudiono Sutanto (*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 40 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil dari keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan kemudian disepakati bersama (Koko, Djamhur, & M, 2015). Mangkunegara (2007:67), mengatakan kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Daniel, 2013).

Kinerja juga merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik adalah suatu langkah yang dapat membawa kita kedalam tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu (Kaparang et al., 2016). Pengertian kinerja menurut Sinungan (2000) kinerja yaitu, suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan dalam Kaparang et al., 2016).

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (*sustainability activities*), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada sumber daya manusia sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri (Kaparang et al., 2016).

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan

2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## 2. Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Kaparang et al., 2016).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Riverga, 2013). Notoatmodjo (2009) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Notoatmodjo dalam Kaparang et al., 2016).

Kompensasi dalam Islam merupakan pemberian upah yang diberikan kepada pegawai sebelum keringat mereka menjadi kering. Artinya pemberian upah diberikan pada saat pekerjaan sedang berlangsung dan masih belum selesai (Jusmaliani, 2011). Seperti yang dinyatakan Allah SWT dalam firman-Nya:

  
وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaaf: 19).*

## 3. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis dari perilaku karyawan dalam suatu arah yang digunakan dalam meningkatkan tujuan organisasional (Simamora dalam Fatmasari et al., 2015). Pelatihan yaitu suatu proses yang mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang ada sekarang tentang

pentingnya keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessier dalam Fatmasari et al., 2015). Pelatihan menurut Sutrisno (2009:109) mengatakan bahwa pelatihan digunakan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan (Sutrisno dalam Savitri, 2015).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan dan suatu usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan (Fatmasari et al., 2015).

Pelatihan merupakan suatu bidang pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan suatu kinerja, di mana dalam Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ  
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

*“Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As-Sunah), dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.* (QS. Al-Jumu’ah:2).

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian peneliti bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono, pada penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, dan studi kepustakaan.

## **B. Tempat, Waktu, dan Pengorganisasian Penelitian**

Objek penelitian yang akan diteliti yaitu:

Tempat : PT. BPRS Bangun Drajat Warga, Bantul

Lokasi :

1. BPRS Bangun Drajat Warga (Jl. Gedongkuning Sel. No.131, Banguntapan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171).
2. BPRS Bangun Drajat Warga (Jl. Pleret, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55197).
3. BPRS Bangun Drajat Warga (Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711).

Waktu : 3 Maret 2018

Pengorganisasian penelitian ini dilakukan secara individu, jadi penganggungjawab dari penelitian ini adalah penulis yang dibantu dosen pembimbing. Adapun pertimbangan peneliti menjadikan PT. BPRS Bangun Drajat Warga sebagai objek penelitian adalah apakah kompensasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi yang dimaksud adalah seluruh pekerja yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang mencakup pimpinan dan seluruh staf di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Indonesia yang berjumlah 50 orang, sampel yang digunakan juga berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, penelitian peneliti menggunakan pertanyaan tertutup. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil, dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada tiga responden. Studi kepustakaan digunakan sebagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku literatur, internet, jurnal, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.

#### E. Instrumen Penelitian

Pengukuran atau penilaian dalam pertanyaan literatur keuangan dimensi kemampuan ini menggunakan skala bentuk gradasi dari suatu jenis kualitas keseringan, yaitu dengan *Continouse Rating Scale* (CRS) yang berisikan angka 1-10. Responden yang mendapatkan pertanyaan tersebut diminta untuk mencoret atau memberi tanda pada angka yang dianggap mewakili. Contoh:

**Tabel**

**Contoh Kuesioner *Continouse Rating Scale***

No	Item	Jawaban
1	Menggunakan Bank Syariah akan menjadi ide yang bijaksana	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju Sangat Setuju

Sumber: (Nugroho, Anton P 2015)

Instrumen yang dikatakan *valid* dan *reliable* adalah instrumen yang valid, yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah apabila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008).

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Deskripsi Responden

Responden atau karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (58%), dan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (42%). Karyawan yang berusia <20 tahun tidak ada sama sekali, dan yang memiliki usia 20-30 tahun adalah 21 orang (42%), yang memiliki usia 31-40 ada 19 orang (38%), yang memiliki usia 41-50 tahun ada 8 orang (16%) dan karyawan yang berusia >50 tahun ada 2 orang (4%). Pendidikan terakhir karyawan D3 atau S1 sebanyak 40 orang (80%), dan SMA kebawah ada 10 orang (20%). Responden yang memiliki masa kerja >6 tahun memiliki paling banyak orang yaitu 23 orang (46%), kemudian 2-4 tahun ada 15 orang (30%), masa kerja <1 tahun ada 8 orang (16%), dan yang paling sedikit adalah orang yang memiliki masa kerja 5-6 tahun ada 4 orang (8%). Karyawan yang memiliki gaji 1.6jt-3jt perbulan yaitu dengan jumlah 30 orang atau 60%. Sedangkan 17 orang atau sekitar 34% responden atau karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga memiliki pendapatan >3jt, dan 3 orang atau 6% responden atau karyawan memiliki pendapatan 1jt-1.5jt perbulan.

##### *Uji Validitas*

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas ulang karena terdapat satu item pertanyaan yang tidak valid. Tabel dibawah ini adalah hasil dari pengujian ulang tanpa item yang tidak valid, diperoleh hasil uji variabel dinyatakan valid karena R-hitung (*Corrected Item Total Correlation*) > daripada nilai R-tabel 5% (0.05) dengan jumlah responden yaitu 50 orang.

##### *Uji Reliabilitas*

Berdasarkan uji realibilitas terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan, dapat diperoleh hasil uji reliabilitas kompensasi dengan *alpha Cronbach* sebesar 0.936 dan kinerja karyawan dengan *alpha Cronbach* sebesar 0.974. kesimpulan dari uji reliabilitas yang dilakukan untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai *alpha Cronbach* > 0.60, maka dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah macam-macam uji asumsi klasik :

### 1. Uji Normalitas

Hasil dari tabel 4.11 normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig sebesar 0.110. Jumlah dari asymp.sig tersebut lebih besar dari 5% atau 0.05. Jadi, kesimpulannya  $0.110 > 0.05$ , maka data penelitian ini berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dengan nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*), didapatkan hasil nilai tolerance variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu  $0.968 > 0.10$  dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) yaitu  $0.968 > 0.10$ . Sementara itu, nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu  $1.033 < 10.00$  dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) yaitu  $1.033 < 10.00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, sehingga model regresi penelitian ini dinyatakan baik.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independent atau kompensasi sebesar  $0.051 > 0.05$  dan pelatihan sebesar  $0.833 > 0.05$ , artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 5. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson. Syarat tidak terjadi autokorelasi apabila nilai  $D_u < d < 4 - d_u$ . Nilai  $D_u$  dapat dilihat dari tabel Durbin Watson dimana ketika jumlah  $n$  sampel 50 dan  $K$  (variabel bebas) 2 memiliki nilai 1.6283, dan dari output di atas nilai  $d$  adalah 1.490 maka jika dimasukkan kedalam persamaan adalah  $1.6283 > 1.490 < 2.3177$ . Maka dalam hal ini asumsi autokorelasi tidak terpenuhi.

## Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Dummy

**Tabel 4.16**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T-Hitung	Signifikansi
Konstanta	29.477		0.005
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.498	5.095	0.000
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	-5.124	-1.001	0.322

F-Hitung	12.983
Sig.	0.000
R <sup>2</sup>	0.356
R	0.597

Sumber Data: SPSS 22 for windows

Tabel 4.16 di atas merupakan hasil olah data regresi linear berganda dengan dummy, diperoleh persamaan:

Untuk < 1 minggu, (0)

$$Y = 29,477 + 0,498(X_1) - 5,124(0)$$

Untuk > 1 minggu, (1)

$$Y = 29,477 + 0,498(X_1) - 5,124(1)$$

Jika kedua persamaan tersebut dibandingkan maka dapat dilihat bahwa untuk jenis kategori > 1 minggu akan menghasilkan nilai Y yang lebih kecil atau dalam hal ini menyebabkan penurunan nilai variabel Y yang lebih besar karena koefisien variabel X<sub>2</sub> bernilai negative. Dapat disimpulkan bahwa responden yang mengikuti pelatihan >1 minggu memiliki kinerja (Y) yang **lebih rendah** dari pada responden yang mengikuti pelatihan <1 minggu.

### Kompensasi

Pengujian hipotesis pertama yaitu terhadap variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji-t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 dengan

menggunakan tingkat probability sebesar 5% atau 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dengan uji-t parsial di mana nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $t\text{-hitung } 5.095 > 2.016$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## **Pelatihan**

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menggunakan uji-t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi  $0.322 > 0.05$ , artinya adalah variabel Pelatihan ( $X_2$ ) **tidak berpengaruh** terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviantoro (2009), yaitu pelatihan dinyatakan kurang mudah oleh responden yang melaksanakan kegiatan pelatihan hingga sehari-hari, sehingga teori yang diberikan oleh instruktur tidak dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaan (Noviantoro, 2009).

## **Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.16 di atas adalah hasil dari Uji-F, dengan probabilitas 0.05 atau 5% diperoleh F-hitung sebesar 12.983 dan signifikansi (sig.) sebesar 0.000. Pengambilan keputusan dalam Uji-F berdasarkan nilai signifikansi Dari hasil data SPSS di atas, signifikansi diketahui memiliki nilai  $0.000 < 0.05$ . Artinya adalah variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan atau serempak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## **V. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dilihat dari uji-t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 5\%$  atau 0.05, yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga kesimpulannya adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan variabel

dummy yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menggunakan uji-t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi  $0.322 > 0.05$ , artinya adalah variabel Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

3. Dilihat dari hasil uji statistik, yaitu uji-f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0.05$ , yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga, kesimpulan dari uji-f adalah variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan atau serempak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga, untuk mencapai kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga secara maksimal, perusahaan melakukan kenaikan kompensasi. Karena kompensasi di PT. BPRS Bangun Drajat Warga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya meliputi variabel kompensasi, variabel pelatihan, dan variabel kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan dan mendalami hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut, atau bisa juga menambahkan variabel yang berkaitan dan belum digunakan oleh peneliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baharuddin, A., Taher, A., & Hamidah, N. U. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), 56–68.
- Daniel, A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan MOtivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Ilmu Manajemen*, 1.
- Diah, I. S., & Addy, M. S. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja

karyawan. *JMK*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

- Efendi, R. (2015). Analisis kondisi bisnis bprs dalam mengangkat pasar industri jasa perbankan. *Membangun Profesionalisme Keilmuan*, 75–95.
- Evi, S. (2015). Analisis Kinerja Bank Umum Syariah Dengan Menggunakan Pendekatan Islamicity Performance Index (Studi Pada Bank Umum Syariah Periode 2009-2013). *Fakultas Ekonomi UIN Malang*, (April), 1–10.
- Fatmasari, E., Djamhur, H., & Mochamad, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT . BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ). *Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: FEB UGM. Edisi Kedu, 150-152
- Jhonli, P., Mangara M, T., & Khalida, S. (2013). Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Integrasi 360<sup>0</sup> Feedback dan AHP di PT. S. *E-Journal Teknik Industri FT. USU*, 3 (2), 1-7
- Kaparang, S. G., Riane, johnly pio, & Dinus, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Koko, H. A., Djamhur, H., & M, D. M. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam ( Kaliwatu Rafting ) Kota Batu , Jawa Timur ), 28(1), 50–55.
- Mashar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Presatasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Feb Unmul*, 8(1), 13. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/24316-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-inspektorat-kabupaten-ro.pdf>
- Moh, S. (2008). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Ditinjau Dari CAMEL (Capital, Asset Quality, Management, Earning, and Liquidity) Untuk Mengukur Keberhasilan Manajemen Pada PT. BPRS Margi Rizki, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta (Studi Kasus Pada PT. BPRS Margi Rizki Bahagi, VI(2), 82–95.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan,

4(2), 108–122.

Noviantoro, Djatmiko (2008). Analisis Pengaruh dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.

Nugroho, Anton Priyo. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah. *Disertasi*. 1–257.

Nugroho, Anton Priyo., Hidayat, Anas., & Kusuma, Hadri. (2017). The Influence of Religiosity and Self-efficacy On The Saving Behaviour Of The Islamic Banks. *Banks and Bank System*, 12 (3), 35-47

Riverga, K. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *EMBA*, 1(3), 853–859.

Savitri, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Persatsi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda, 3(4), 888–899.

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung. Alfabeta

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung. Alfabeta

Sujono, Rusni Istiqomah & Nugroho, Anton Priyo. (2017). The Influence of Religiosity Toward of The Muslim's Happiness With The Behaviour of Zakat, Infaq, and Alms As Moderating Variables (Case Study at LAZ Dompot Dhuafa Yogyakarta). 5th South East Asia International Islamic Philathropy Conference, 527

Uus, A. H. (2017). Determinan Pembiayaan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia. [Http://journaluinjkt.ac.id/index.php/esensi](http://journaluinjkt.ac.id/index.php/esensi), 7(April), 49–62.  
<https://doi.org/10.15408/ess.v7i1.4542>

Widarjono, A. 2016. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPPM STIM YKPN

[www.bprs-bdw.co.id](http://www.bprs-bdw.co.id) diakses pada tanggal 20 April 2018 pada jam 20.15

