

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA

MUTHOLIB

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
mutholib@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan; untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan; dan menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balaikota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota yang telah bekerja selama rentang waktu 0 tahun hingga > 6 tahun, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang karyawan. Peneliti akan meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga sampel penelitian adalah data populasi (studi sensus). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 16.00. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan kerja, kompensasi finansial, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of job training on employee performance; to test and analyze the effect of financial compensation on employee performance; and analyze the effect of simultaneous job training and financial compensation on employee performance at PT Bank Muamalat Indonesia Medan City Hall Branch. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at PT Bank Muamalat Indonesia Medan Medan City branch who had worked for a period of 0 years to > 6 years, so the total population in this study was 74 employees. Researchers will examine the entire population, so the research sample is population data (census study). Data collection techniques in this study using primary data. Data analysis techniques in this study used the Classic Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Test (t Test and F Test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) software program version 16.00. Job training has a significant effect on employee performance. Financial compensation has a significant effect on employee performance, job training, financial compensation, and simultaneously has an effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Training, Financial Compensation.

PENDAHULUAN

PT Bank Muamalat Indonesia, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. Dalam aktifitas perusahaannya, keberhasilan kinerja PT. Bank Muamalat Indonesia tentu tak terlepas dari kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan yang dimaksud meliputi kinerja operasional, terlebih lagi kinerja yang terkait dengan pelayanan kepada nasabah. Dengan kinerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan pula laba perusahaan dapat bertumbuh di setiap tahunnya. Dalam realitanya, laba perusahaan PT Bank Muamalat Indonesia juga mengalami fluktuasi laba dalam kurun waktu tahun 2012-2016. Berikut adalah perkembangan jumlah laba bersih PT Bank Muamalat Indonesia periode 2012-2016.

Perkembangan Jumlah Laba Bersih PT Bank Muamalat 2012-2016

Tahun	Laba Bersih (dalam milyar Rupiah)
2012	46
2013	165
2014	59
2015	74
2016	81

Sumber : Laporan Tahunan Bank Muamalat

dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi laba bersih perusahaan di PT Bank Muamalat Indonesia. Pada tahun 2012, perusahaan mencatatkan laba bersih senilai Rp 46

milyar. Pada tahun 2013, terjadi kenaikan laba bersih perusahaan menjadi Rp 165 milyar. Namun, pada tahun 2014, terjadi penurunan laba bersih menjadi Rp 59 milyar. Pada tahun 2015 dan 2016 terjadi peningkatan laba bersih perusahaan yakni masing-masing Rp 74 milyar dan Rp 81 milyar. Namun, angka tersebut masih terbilang jauh dari pencapaian tahun 2013 yang menyentuh angka 165 milyar. Fenomena yang terjadi pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balai Kota Medan juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam hal realisasi target perusahaan sebagai berikut:

Target dan Realisasi Laba PT Bank Muamalat Cabang Balai Kota

Tahun	Target Laba (Ratusan Juta Rupiah)	Realisasi Laba (Ratusan Juta Rupiah)	Rasio Pencapaian Target (%)
2012	200	163	81
2013	270	455	168
2014	350	167	47
2015	270	203	75
2016	300	201	67

Sumber : Bank Muamalat Cabang Balai Kota Medan

dapat dilihat fluktuasi rasio pencapaian target PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balai Kota Medan. Bahkan hal tersebut cenderung mengalami penurunan. Dampak dari fenomena tersebut menyebabkan penurunan daya saing di sektor perbankan khususnya di kota Medan,

serta dapat pula mengakibatkan penutupan kantor bank Muamalat cabang Medan Balai Kota seperti yang terjadi pada KCP bank Muamalat lainnya yang ada di Sumatera Utara.

Pelatihan Kerja

Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. (Simamora, 2001). Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja

yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki karyawan. Menurut Dale (2003), pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis yaitu: pengetahuan yang disadari, dan pengetahuan yang tidak disadari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya, orang tersebut akan mengumpulkan dan mempelajari fakta menyaksikan peristiwa dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian akan ditambahkan ke dalam simpanan kognitifnya. Semua itu akan membentuk memori dan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu situasi atau orang lain. Ada pula pengetahuan Menurut Dale (2003), keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing. Keterampilan yang diwujudkan tersebut menurut Riduwan (2006), antara lain keterampilan dalam menjalankan tugas dan keterampilan mengadakan variasi.

Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak (Ranupandjoyo dan Husnan, 1983). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah,

gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Menurut Sjafrri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimum.

Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal

kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Gomes (2003) mengemukakan bahwa nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan "*a fairday's pay for a fair day's work*". Jadi karena standar keadilan per orang berbeda maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari para karyawan menurut karakteristiknya. Menurut Rabindra dan Medonca (1998 dalam Harnanik, 2005), kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Michael dan Harold (1993 dalam Pantja Djati, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Mobley (1982 dalam Sahid, 2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan terbagi atas dua macam imbalan yaitu imbalan yang bersifat finansial seperti gaji, bonus, premi, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi dan imbalan yang bersifat non financial yaitu berupa penyelenggaraan program-program pelayanan, program rekreasi, cafetaria, tempat ibadat, poliklinik dan sebagainya (Umar, 1998). Harnanik (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang. Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (*reward system*), struktur organisasi dan jaringan informasi (Anthony & Govendarajan, 2003). Sebagai komponen struktur, sistem penghargaan dapat berupa kompensasi insentif yaitu suatu mekanisme yang dapat mendorong

dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2005) setiap individu dipengaruhi oleh insentif positif dan insentif negatif. Insentif positif merupakan akibat dari ditingkatkannya kepuasan akan kebutuhan pribadi. Akibat dari insentif positif adalah timbul adanya kepuasan karyawan. Adanya produktivitas karyawan, adanya rasa nyaman bekerja pada diri karyawan. Sedangkan insentif negatif merupakan akibat dari diturunkannya kepuasan pribadi. Adapun akibatnya adalah tidak adanya rasa puas pada diri karyawan, produktivitas karyawan yang tidak maksimum serta adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja. Kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial (Anthony & Govendarajan, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang

menarik (Anthony dan Govendarajan, 2003).

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang memebentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2004). Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang

mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Darufitri, 2002).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang

ataumesin (*to do what is expected of a person machine*) dikutip dari ronawajah wordpress (2007).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Pelaksanaan kerja

dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan *level* pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu oleh Pakpahan (2008) menyimpulkan retribusi daerah menjadi (variabel X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap belanja daerah menjadi (variabel Y). Artinya apabila retribusi daerah mengalami kenaikan maka diikuti oleh kenaikan belanja daerah begitu juga sebaliknya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual

sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Menurut Sjafriz (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Belanja Daerah

Latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat

penilaian kerja yang baik pula. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono (2008) pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota yang telah bekerja selama rentang waktu 0 tahun hingga > 6 tahun, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi atau yang mewakili untuk diteliti. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya < 100. Peneliti akan meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga sampel penelitian adalah data populasi (studi sensus). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer yang berupa kuesioner yang diberikan kepada responden sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas residual dapat dilakukan dengan Histogram, P-P Plot, uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dan Normal P-P Plot. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis H_0 : Data residual terdistribusi normal. H_1 : Data residual tidak terdistribusi normal Untuk menentukannya maka kriterianya adalah :

H_0 diterima apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 H_1 diterima apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig) < 0,05.

Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.4516440
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.737

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
- Sumber: Data olahan peneliti, 2018

Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,685 dan signifikansinya pada 0,737 nilainya lebih besar = 0,05 (Asymp. Sig = 0,737 > 0,05) sehingga hipotesis H_0 diterima, yang berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada

Tabel 5.13.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.581	1.49216

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 - b. Dependent Variable: Y
- Sumber: Data olahan peneliti, 2018

dapat dilihat bahwa nilai Koefisien (R) sebesar 0,777 yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel, dengan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,604 atau 60,4%. Hal ini berarti variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dapat menjelaskan variabel kinerja PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota sebesar 60,4%. Sedangkan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi ini.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh seluruh variabel independen secara serempak dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.14.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.923	4	59.974	26.936	.000 ^b
	Residual	118.007	52	2.227		
	Total	297.930	56			

- a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1
 Sumber: Data olahan peneliti, 2018

diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t dapat

Tabel 5.15
 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,433	2,478		-.982	.331
	X1	.309	.110	.307	3.636	.001
	X2	.723	.116	.876	3.927	.000

Berdasarkan Tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Finansial, (X2) lebih kecil dari 0,05. Pelatihan Kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,001 (Sig = 0,001 < 0,05) sehingga secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai

Kota. Sementara itu, nilai signifikansi Kompensasi Finansial adalah sebesar 0,000 (Sig = 0,000 < 0,05), yang artinya Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota.

Adapun dari nilai-nilai koefisien pada Tabel 5.17, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,433 + 0,339 X_1 + 0,455 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda dapat dilihat bahwa:

1. Nilai konstanta/intersep adalah sebesar -2,433. Menurut Gujarati (2006) nilai intersep tidak selalu memiliki arti karena seringkali jangkauan nilai variabel bebas tidak memasukkan nol sebagai salah satu nilai yang diamati. Skala likert yang digunakan untuk kuesioner tidak memasukkan angka nol, tetapi range 1 – 5, sehingga variabel tidak mungkin sama dengan 0. Dengan demikian intersep yang bernilai negatif tersebut tidak perlu diinterpretasikan.
2. Nilai koefisien untuk variabel X1 (Pelatihan Kerja) adalah sebesar 0,339 artinya setiap kenaikan variabel Pelatihan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar

0,339 kali dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

3. Nilai koefisien untuk variabel X2 (Kompensasi Finansial) adalah sebesar 0,455 artinya setiap kenaikan variabel Kompensasi Finansial sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,455 kali dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya maka hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dirangkum dalam Tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16
 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Sig.
H ₁	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	0,001
H ₂	Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	0,000
H ₇	Pelatihan kerja, kompensasi finansial, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	0,000

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana hal tersebut membuktikan

hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Pelatihan Kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Pelatihan Kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota akan semakin rendah pula.

Secara teoritis, hal tersebut telah sejalan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tuhumena (2017), dimana dalam penelitian tersebut diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. (Simamora, 2001).

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Pelatihan Kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja

karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota akan semakin rendah pula.

Hasil penelitian ini konsisten dengan kajian teori yang ada. Menurut Sjafrri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian pada penelitian yang dilakukan oleh Samudra (2014), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hamanik (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memberikan bukti empiris bahwa Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana hal tersebut membuktikan hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Komunikasi yang ada pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota akan semakin rendah pula. Hal ini sejalan dengan teori dimana Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Said Kelana dan Wijaya Chandra. 2015. *Manajemen Keuangan untuk NonKeuangan*. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Asnawi, Said Kelana dan Wijaya, Chandra. 2010. *Pengantar Valuasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Brigham, Houston. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Buku 2 Edisi 11. Salemba Empat : Jakarta.
- Hani, Syafrida. 2015. *Teknik Analisa Laporan Keuangan*. Medan: UMSU Press.
- Hani, Syafrida. 2014. *Teknik Analisis Laporan Keuangan*. Medan: In Media.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2010. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Harmono. 2009. *Manajemen Keuangan Berbasis Balance Scorecard*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Medan: UMSU Press.
- Kasmir, 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munawir. 2010. *Analisa Laporan Keuangan*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Murhadi, Werner R. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Margaretha, Farah. 2011. *Manajemen Keuangan untuk Manajer Nonkeuangan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Riyanto, Bambang. 2009. *Dasar-dasar Pembelajaran Perusahaan*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahardjaputra, Hendra S. 2011. *Manajemen Keuangan dan Akuntansi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sartono, Agus. 2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sjahrijal, Dermawan. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Kelima Belas. Bandung: Alfabeta.

Iskarisma, Ega. 2017. Pengaruh Current Ratio, Debt To Asset Ratio Dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Assets Terhadap Return On Asset Pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Universitas Maritim Raja Ali Haji. Tanjung Pinang.

Kurnia, Meriana. 2014. Pengaruh Debt to Assets Ratio, Current Ratio, dan

Inventory Turnover Ratio Terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Periode. Universitas Maritim Raja Ali Haji. Tanjung Pinang.

Supardi Herman, H.Suratno, Suyanto. 2016. Pengaruh Current Ratio, Debt To Asset Ratio, Total Asset Turnover dan Inflasi Terhadap Return On Asset. Universitas Pancasila.

www.idx.co.id