

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH
(KOPKAR BSM)**

Oleh :

Turmono, Muhammad Sendi Septian

STIE Dharma Bumiputera

E-mail : turmono217@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan untuk mencapai keberhasilan kerja adalah kemampuan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melakukan analisis statistik parametrik berupa regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dengan 40 responden karyawan yang diperoleh berupa data kuesioner karyawan Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM). Hasil analisis data dengan alat bantu pengolahan data SPSS statistic version 23 for window menunjukkan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi hasil uji t yaitu $0,214 > 0,05$. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi hasil uji t $0,012 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi hasil uji t sebesar $0,047 < 0,05$. Sedangkan Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi dengan nilai uji signifikansi uji F yaitu $0,000 < 0,05$. Adapun besar kontribusi pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 45,30% sedangkan sisanya 54,70% terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One of the aspects possibly affecting an employee in achieving the work success is the work capability. This research is aimed to knowing whether or not there is significant influence between the variables of Training, Discipline and Compensation for Employee's Performance. This research adopts the quantitative method by conducting the parametric statistical analysis in terms of multiple linier regression. The data used is primary data with 40 employee respondents which is obtained from the questioner of the employees of Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM). The data analysis results with data processing auxiliary instrument of SPSS statistic version 23 for window indicate that Training does not significantly influence the Employee Performance in this matter is indicated by t test result significance value namely $0.214 > 0.05$. Discipline significantly influences the Employee Performance. It is indicated by t test result significance value namely $0.012 < 0.05$. Compensation significantly influences the Employee Performance, indicated by t test result significance value of $0.047 < 0.05$. Meanwhile Training, Discipline and Compensation influence significantly the Employee Performance with F test significance value namely $0.000 < 0.05$. The contribution of Training, Discipline and Compensation influence to the Employee Performance variable is 45.3% while the remaining 54.70% contains other factors affecting the Performance not researched in this research model.

Keywords: Training, Discipline, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. oleh karenanya perusahaan membutuhkan kinerja yang baik. Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) adalah badan hukum koperasi yang mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan untuk mencapai keberhasilan kerja adalah kemampuan bekerja. Untuk meningkatkan kemampuan bekerja maka perlu diadakan program pelatihan, karena pelatihan dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Dari hasil wawancara peneliti dengan pengurus dan karyawan Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) terdapat kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan oleh karenanya perlu adanya pelatihan untuk peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan.

Selain pelatihan faktor kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM)
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM)
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM)
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan

Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM).

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasional dapat berjalan seimbang. Menurut Sutrisno (2017:9) Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
- g. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai,

agar tercipta kerja sama yang selaras dan saling menguntungkan.

h. **Pemeliharaan**

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. **Pemberhentian**

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Pelatihan

Menurut Andrew E Sikula dalam buku anwar prabu mangkunegara (2017:44) dapat dikemukakan bahwa 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.

Menurut Kaswan (2018:2) pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Sesuai dengan pendapat beberapa para ahli diatas penullis mensintesaikan yang dimaksud dengan pelatihan adalah peroses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Manfaat dan Kebutuhan Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu :

1. Untuk pegawai dan untuk organisasi.
2. Untuk organisasi.
3. Untuk hubungan SDM dalam intra dan antar grub.

Tujuan Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:62) tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan sebagai berikut.

1. Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
2. Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

Disiplin

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelawaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila karyawan mendapat kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diberikannya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar. Sehingga

menyebabkan karyawan sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengedalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Kompensasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2017:288) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Sesuai dengan pendapat beberapa para ahli di atas peneliti mensintesis yang dimaksud dengan kompensasi adalah imbalan karyawan atas tenaga atau jasa yang diberikan kepada perusahaan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:84-85) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan, persediaan dan kemampuan membayar.

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun deflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan

bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:111-112) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Asas Kompensasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:112) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dan dengan sebaik-baiknya semoga balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam buku Lijan Poltak Sinambela (2016:481) kinerja

adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:16-17) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal pertama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan

potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, Yaitu, kecerdasan pemikiran atau inteligensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi atau Emotional Quotient (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila dia memiliki tingkat inteligensi minimal normal, (*average, above, average, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pendoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud

antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pemikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya dia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2017:44) tujuan dan sasaran kinerja adalah:

1. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan. Membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Keseuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab dari bawah keatas. Tujuan diatas memberikan inspirasi untuk penepatan tujuan dibawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara menjejang dari bawah keatas.

2. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

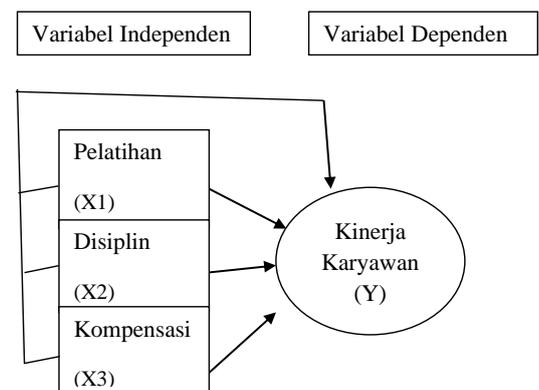
Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya:

1. *The performece*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The action* atau *performace*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performace*.
3. *A time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.

5. *The place*, merupakan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Model Penelitian

Dalam penelitian menggunakan model penelitian kausalitas atau model penelitian sebab-akibat, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Berdasarkan pernyataan tersebut, landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual seperti pada gambar berikut ini:



Sumber : Data Diolah Peneliti

Hipotesis Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode populasi karyawan Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM). Waktu dilakukan penelitian pada bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019. Tempat penelitian di Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM), Alamat Wisma Mandiri II, Lantai 12, Jlm Kebon Sirih No. 83, Jakarta 103840.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. karena populasi pada Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) terdapat 40 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil sample dari seluruh karyawan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Menunjukkan responden dari 40 orang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (55%), dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (45%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Menunjukkan responden dari 40 orang berpendidikan terbagi dalam kategori beberapa kategori yaitu responden SMA sebanyak 10 orang (25%), responden berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (25%) dan responden berpendidikan S1 sebanyak 20 orang (50%).

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Menunjukkan responden dari 40 orang yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 24 orang (60%), responden yang masa kerja 5-10

tahun sebanyak 10 orang (25%) dan masa kerja >10 tahun sebanyak 6 orang (15%).

Hasil Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pelatihan, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) positif dan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas, dapat diketahui uji reliabilitas untuk semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,115 dan tingkat probabilitas signifikan 0,200 diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* diatas 0.10 dan nilai VIP dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Dari hasil analisis tersebut diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.873 > 0.050 maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa data titik-titik menyebar secara merata di bagian Tengah, tidak berkumpul di satu tempat serta tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa $R^2_{\text{new}} = 0,740$ sedangkan $R^2_{\text{old}} = 0,453$. Dan jumlah variabel independen yang baru masuk adalah 1 yaitu (df) dan (n) adalah jumlah sample yang dimasukan yaitu 40 dan jumlah (k) variabel adalah 3. F tabel dengan $Df = (40 - 4) = 36$ dan jumlah variabel independen yang baru masuk $df = (4 - 1)$ adalah 4.11 Jadi F Hitung $>$ F Tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun adalah benar linear.

Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -11,866 + -0,300 X_1 + 0,838 X_2 - 0,495 X_3 + e$$

Nilai constanta $a = -11,866$ artinya apabila nilai variabel Pelatihan $-0,300$ variabel

Disiplin $0,838$ dan variabel Kompensasi $0,495$ maka, nilai variabel kinerja $-11,866$.

Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan $-0,300$ artinya apabila nilai variabel Pelatihan dinaikan satu-satuan skala maka, nilai Kinerja turun sebesar $-0,300$ satuan skala.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin $0,838$ artinya apabila nilai variabel Disiplin dinaikan satu-satuan skala maka, nilai kinerja naik sebesar $0,838$ satuan skala. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi $0,495$ artinya apabila nilai variabel Kompensasi dinaikan satu-satuan skala maka, nilai kinerja naik sebesar $0,495$ satuan skala.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial, Pelatihan tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang didapat yakni $0,214$ yang lebih besar dari $0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan nilai pelatihan sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan apabila variabel pelatihan diturunkan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial, Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) sejalan dengan teori yang ada. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang didapat yakni 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa kinerja akan naik apabila Disiplin ditingkatkan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) sejalan dengan teori yang ada. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang didapat yakni 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa secara parsial atau secara individual kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa kinerja akan naik apabila kompensasi ditingkatkan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara simultan variabel Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya kontribusi pengaruh variabel Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja sebesar 45.30% dan sisanya sebesar 54.70% terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Saran

Diharapkan bagi pimpinan pada departemen *human resources* dan *general affair* untuk membuat kebijakan yang lebih fleksibel lagi serta aturan yang tidak terlalu mengikat agar dapat mempertahankan indikator-indikator dari Disiplin dan Kompensasi yang ada sekarang dan diharapkan dapat ditingkatkan lagi di masa medatang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kaswan. 2018. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi kinerja SDM*. Cetakan Kedelapan. Bandung : PT Redaksi Refika
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua puluh lima. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo.2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kedua Belas. Depok : PT RajaGrafindo Persada

