

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MAJALENGKA

Devina Amalia

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
Email: devinaamalia22@gmail.com

Editya Nurdiana

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
Email: editya.ugj@gmail.com

Sandi Nasrudin Wibowo*

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
Email : sandi.nwibowo@ugj.ac.id

Abstrak

PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan layanan jasa simpan pinjam. Dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal juga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan pelatihan dan pemberian kompensasi bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan instrumen menggunakan kuisioner. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka yang berjumlah 58 orang karyawan dan teknik sampling yang digunakan Sampling Jenuh. Metode analisis data menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,017 > 0,000$). Sementara itu kompensasi juga berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,897 > 2,003$). Sedangkan secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 0,494 atau 49,4%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pelatihan.

Abstract

PT. PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka is a Regional Owned Enterprise (BUMD) that provides savings and loan services. In providing the best service for customers, it is necessary to have employees who have optimal performance as well. One of the ways to improve employee performance is by training and providing burdens for employees. The purpose of this research is to identify and analyze the effect of training on employee performance. This type of research used is quantitative research with instruments using questionnaires. The research population is all employees of PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka, totaling 58 employees and the sampling technique used is Saturated Sampling. Methods of data analysis using multiple linear regression model using SPSS software. The results of the study show that training has a partial effect on employee performance. This is evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($7.017 > 0.000$). Meanwhile, the alarm also has a partial effect with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($5.897 > 2.003$). Meanwhile, simultaneously training and influence have a positive and significant effect on employee performance as evidenced by a determination coefficient of 0.494 or 49.4%.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Training.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam menciptakan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Tanpa adanya pengakuan perusahaan terhadap pentingnya tenaga kerja, maka perusahaan tidak akan maju dan tidak akan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan penting untuk mengelola memelihara, membina dan mengembangkan sumber daya manusia agar tidak terjadi penurunan dalam kinerja dan hasil yang telah dilakukan. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan.

Pelatihan yang baik ialah faktor pendukung untuk menaikkan kinerja karyawan, dengan adanya program pelatihan dapat memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pentingnya pelatihan diberikan untuk karyawan bahkan semenjak diketahui bahwa wawasan karyawan diperoleh dari pendidikan formal saja tidak cukup bagi perusahaan (Wicaksono et al., 2021). Kegiatan ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas karyawan demi kemajuan perusahaan, serta menjadi salah satu faktor yang sangat krusial pada persaingan baik di dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, seiring dengan berkembangnya ilmu dan teknologi maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang bisa menangani dan menjalankan kemajuan perusahaan (Bolung et al., 2018). Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan berkesempatan mendapatkan pengetahuan baru, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Hermawati dkk., 2021).

Pelatihan merupakan proses secara terstruktur dalam merubah perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Zainal, 2018). Pendapat lain juga mengatakan bahwa pelatihan ialah sebuah proses terbentuknya karyawan dengan membekali keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018). hal itu sejalan dengan pendapat Supriyatno, (2019) yang mengatakan program ini ialah proses belajar keterampilan yang diperlukan pegawai baru untuk melaksanakan tugasnya. Terdapat 10 indikator pelatihan yaitu sebagai berikut: kualifikasi yang memadai, memotivasi peserta, semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memahami, ketetapan materi dengan tujuan, menambah kemampuan, metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode yang efektif dengan materi, keterampilan peserta pelatihan, dan pemahaman peserta pelatihan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan jasa simpan pinjam. Pelatihan yang diadakan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dilakukan di luar perusahaan. Pelatihan diadakan dengan mengundang pelatih atau pemateri yang berpengalaman serta merupakan seseorang yang profesional dalam bidangnya. Peserta yang akan mengikuti pelatihan ditunjuk langsung oleh perusahaan dengan menyesuaikan tema pelatihan. Kerja sama antara PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dengan lembaga-

lembaga lain memudahkan perusahaan dalam mencari pemateri untuk pelatihan. Pelatihan menjadi faktor untuk menunjang kinerja karyawan hal ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu oleh (Halawa et al., 2021) hasil menunjukkan melalui uji T bahwa pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Suwandi & Sutanti, (2021) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar bahwa pelatihan dilaksanakan dengan rutin, namun efek dari pelatihan tersebut masih belum maksimal, lantaran karyawan masih belum dapat menerapkan materi yang telah disampaikan pada saat mengikuti pelatihan. Karyawan belum mampu mendemonstrasikan kepada rekan kerjanya mengenai materi yang didapat. Faktor tersebut disebabkan karena daya serap setiap karyawan berbeda-beda dan juga faktor usia. Terlebih jika peserta pelatihan merupakan karyawan yang lebih dari 45 tahun, karyawan dengan usia lebih dari 45 tahun cenderung kesulitan dalam menyerap materi terlebih jika dipraktikkan dengan menggunakan aplikasi. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. BPR Majalengka Jabar ini sering kali dilaksanakan di luar perusahaan yang membuat karyawan merasa malas untuk mengikuti pelatihan.

Kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan menjadi pengganti kontribusi jasa mereka di perusahaan. Kompensasi adalah faktor penting di sebuah perusahaan, dengan memberikan kompensasi sangat berguna untuk meningkatkan motivasi, loyalitas dan kesetiaan kepada organisasi. Jika perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai serta diterima oleh karyawan maka akan timbul dorongan untuk melakukan pekerjaan lebih baik (Febrianti et al., 2020). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, serta diberikannya tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa nyaman dan terlindungi oleh perusahaannya (Masyithah et al., 2018). Kompensasi menjadi balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi berupa gaji pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, jika kompensasi yang diberikan telah cukup maka kinerja karyawanpun semakin baik dan semakin tinggi. Terpenuhiya kompensasi secara baik oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan tidak akan berkontribusi maksimal untuk perusahaan jika selama bekerja tidak bisa mendapatkan kompensasi yang baik.

Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau keuntungan yang timbul dari pekerjaannya (Alma, 2018). Pendapat lain mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Edison, (2020) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Adapun indikator kompensasi yaitu Gaji pokok, Tunjangan jabatan, Tunjangan keluarga, Tunjangan lauk pauk, Tunjangan kesehatan, Tunjangan hari raya atau keagamaan, Tunjangan profesional, Tunjangan makan, Tunjangan transport, Bonus atau insentif, Uang cuti, Jasa produksi dan Liburan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka berupa gaji, tunjangan-tunjangan, bonus atau insentif, asuransi, jasa produksi dan liburan. Adapun kompensasi berupa kebijakan khusus seperti pemberian keringanan waktu untuk absensi bagi karyawan bagian lapangan karena situasi yang tidak memungkinkan untuk dapat absen tepat pada

waktunya. Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Arifudin (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara kegiatan liburan bersama tidak rutin dilakukan. PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar baru mengadakan liburan bersama pada akhir tahun 2021 setelah sebelumnya melakukan tahun 2020 PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar tidak mengadakan liburan bersama sehingga karyawan lebih memilih untuk melakukan liburan masing-masing bersama orang-orang tertentu sehingga tidak semua karyawan dapat merasakan liburan. Selain itu, apabila karyawan tidak masuk kerja akan dikenakan pemotongan gaji sesuai dengan jumlah ketidakhadiran. Pemberian bonus/insentif, tunjangan transportasi dan jasa produksi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka tidak diberikan kepada seluruh karyawan, melainkan hanya pada karyawan pada bagian tertentu saja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Nurmiyati & Guritno, 2022). Setiap perusahaan akan menuntut kinerja dan disiplin yang baik terhadap semua karyawan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan serta peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Marisa, 2020). Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dinilai dari beberapa aspek, yaitu disiplin, kepribadian, profesionalisme, tanggung jawab, dan loyalitas. Permasalahan yang muncul adalah masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja. Selain itu terdapat rangkap jabatan yang menimbulkan ketidakefektifan pengerjaan tugas karena pekerjaan tidak sesuai dengan *job description*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar, untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik survey dan wawancara dengan bantuan instrumen kuisioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka dengan total 58 karyawan yang keseluruhannya dijadikan sampel penelitian karena peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Data dilakukan validitas dan reliabilitas selanjutnya uji asumsi klasik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda dan hipotesis

maka, dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F), dengan alat bantu SPSS for windows 25.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Didapatkan dari hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar telah memperoleh 58 responden sesuai dengan jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian. Responden tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan hasil pengolahan data bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang (56,9%), responden wanita berjumlah 25 orang (43,1%). Hasil pengolahan data peneliti didapatkan bahwa rentang usia karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar mayoritas di usia 25-35 tahun dengan nilai (25,9%). Berdasarkan lama bekerja didapatkan hasil data yaitu <5 tahun sebanyak 25 orang dengan jumlah (43,1%), 5-10 tahun sebanyak 17 orang dengan jumlah (29,3%), 10-15 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah (15,5%) dan >15 tahun sebanyak 7 orang dengan jumlah (12,1%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didapatkan hasil data peneliti yaitu SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan jumlah (8,6%), Diploma sebanyak 7 orang dengan jumlah (12,1%), Sarjana sebanyak 41 orang dengan jumlah (70,7) dan Magister sebanyak 5 orang dengan jumlah (8,6).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat hasil uji regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized B	Coefficient Std, error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
1 (constant)	22,368	3,135		7,135	0,000
Pelatihan (X_1)	0,382	0,100	0,489	3,814	0,000
Kompensasi (X_2)	0,197	0,088	0,286	2,232	0,000

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 22,368 + 0,382X_1 + 0,197X_2$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi berganda tersebut sebagai berikut.

1. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 22,368. Nilai tersebut merupakan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan kompensasi.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien sebesar 0,382, dengan demikian variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel pelatihan meningkat satu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,382.

3. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,197, dengan demikian variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,197.
4. Dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dan jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan signifikansi secara sendiri-sendiri (parsial) dari variabel independen terhadap variabel dependent. Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,017 > 0,000$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,897 > 2,003$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($28,863 > 3,16$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data menggunakan uji hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} ($7,017$) $> t_{tabel}$ ($2,003$). Artinya pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwandi & Sutanti (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hermawati et al., 2021) yang mengatakan bahwa dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan tersebut para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data menggunakan uji hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} ($5,897$) $> t_{tabel}$ ($2,003$). Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari et al., (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Febrianti et al., (2020) yang mengatakan bahwa perusahaan

yang telah memberikan fasilitas-fasilitas memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data menggunakan uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} (28,863) $> f_{tabel}$ (3,16). Artinya, variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,4% dan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratama, Nugraha, Pasaribu, 2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hal ini sejalan dengan pendapat Louis dan David dalam Sinambela (2019) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Churden & Sherman dalam Edison (2018) juga mengatakan bahwa uang yang karyawan terima untuk jasa mereka adalah penting bagi mereka, tidak hanya untuk apa yang akan dibeli tapi juga apakah hal itu akan memberi mereka status dan pengakuan dalam organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar dapat disimpulkan bahwa Variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Artinya jika semakin tinggi pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Artinya jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Artinya jika semakin tinggi pelatihan dan kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor lain selain pelatihan dan kompensasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memberikan program dan materi pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan semakin meningkatkan kinerja dalam jenis pekerjaan yang sedang dilakukannya. Perusahaan dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kegiatan liburan bersama seluruh karyawan agar karyawan semakin nyaman dan betah bekerja dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan juga dapat memperhatikan kebijakan-kebijakan tertentu mengenai pemberian tunjangan makan agar seluruh karyawan mendapatkan haknya.

5. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alma. (2018). *Pengantar Bisnis*. CV. Alfabetha.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, I. K. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Alfabetha.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Febrianti, R., Amanda, M., Manajemen, P. S., Mohammad, U., & Thamrin, H. (2020). *Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Primavera International Jakarta*. 1(1), 61–70.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi , Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i2.7152>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–331.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Marisa. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. *Adl Islamic Economic*, 1(1), 1–12.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.
- Nurmiyati, N., & Guritno, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang Unit Collection. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Pratama, Nugraha , Pasaribu, S. E. (2021). *Jurnal Humaniora*. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 54–63.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Supriyatno, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Media Berlian.
- Suwandi, S., & Sutanti, G. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan

- terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 984–994.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.461>
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 220–237.
- Zainal, Veitzhal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, W. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada.