

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KC BSI GAJAH MADA
KOTA PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh :

ERMIN
18.3.15.0063

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu”**. benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 10 Februari 2023 M

1444 H

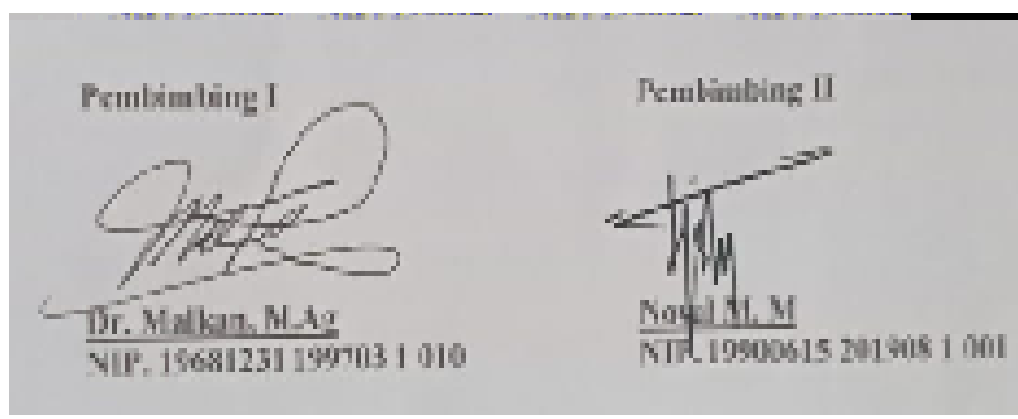
Penyusun



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu**” Oleh mahasiswa atas nama Ermin, (NIM): 18.3.15.0063, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa proposal tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan diseminarkan.

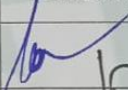
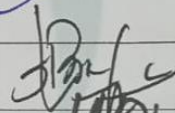
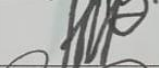

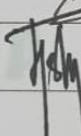
Palu, 10 Febuari 2023 M



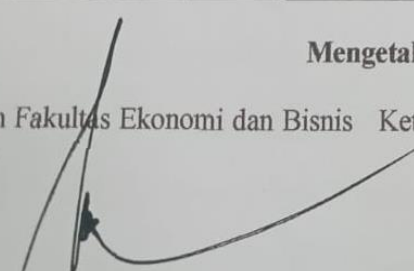

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu” Oleh Ermin NIM: 18.3.15.0063. Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Palu pada tanggal 27 Februari 2023 M. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.E) Jurusan Perbankan syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 6 Juni 2023 M

DEWAN PENGUJI		
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Penguji/ketua	Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.	
Penguji	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag	
Penguji	Dr. Ubay, S,Ag., M.S.I	
Pembimbing I	Dr. Malkan, M.Ag.	
Pembimbing II	Noval, M.M.	

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	Ketua Jurusan Perbankan Syariah
	
<u>Dr. H. Hilal Malarangan, M.HI</u> NIP. 19650505 199903 1 002	<u>Irham Pakkwaru, S.E., MSA., Ak</u> NIP. 19780505 201503 1001

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya. Penulis menyadari tidak mungkin terwujud tanpa dorongan, bantuan, dukungan, dari berbagai pihak. Sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi khususnya kepada :

1. Yang terhormat, kedua orang tua saya Ayahanda Ba'du. S, Ibunda Lasaria dan seluruh keluarga tercinta.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Bapak Dr. H. Abidin M.Ag, selaku Wakil rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. H. Kamarudin, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Mohammad Idhan, S.Ag., M.Ag, selaku Wakil rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama beserta jajarannya, yang telah memberikan penulis kesempatan agar dapat menempuh dan menuntut ilmu di kampus ini.

3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ibu Dr. Ermawati., S.Ag, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Kelembagaan, Bapak Drs. Sapruddin M.H.I selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Malkan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerja Sama.
4. Bapak Irham Pakawaru, S.E., MSA.AK selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Bapak Abdul Jalil S.E.,M.M Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah
5. Bapak Dr, Malkan, M.Ag. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Noval, M. M. selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
6. Ibu Nur Wanita, S,Ag, M,A,g, selaku Dosen Penasehat Akademik, yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
7. Bapak Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu Bapak Rifai, S.E.,M.M yang telah membantu penulis dalam mencari referensi penyusunan skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.

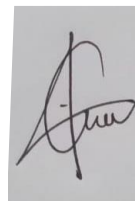
9. Seluruh Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
10. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2018 yang selalu memberikan semangat kepada penulis hingga selesainya penelitian ini dan sama-sama menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi.
11. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah (3) angkatan 2018 yang selalu setia membantu, mendorong, dan menyemangati penulis, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.
12. Teman-teman UKM MUHIBBUL RIYADHAH UIN Datokarama Palu yang telah banyak memberikan pengalaman serta membesarkan nama penulis dalam masa perkuliahan.
13. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.
15. Saya ingin berterimakasih kepada diri saya, untuk saya yang sudah menjadi diri sendiri walau banyaknya kekurangan, saya yang sudah berjuang menempuh pendidikan sampai kejenjang Sarjana (S1).

Semoga seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal Shaleh, mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah Swt. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada, dan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan ini, untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran dan kritik

yang sifatnya membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita dan dapat berguna bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, khususnya dibidang Perbankan Syariah.

Palu, 10 Febuari 2023 M
1444 H

Penyusun

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ermin', is centered within a light gray rectangular box.

Ermin
Nim: 18.3.15.00.63

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGASAHAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Garis-Garis Besar Isi	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	18
C. Kerangka pemikiran	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	41
C. Variabel Penelitian	41

D. Devinisi Operasional.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisa Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank BSI.....	54
B. Deskripsi Kuesioner Dan Sampel Penelitian	57
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
D. Uji instrumen penelitian.....	67
E. Uji Asumsi Klasik.....	71
F. Analisis regresi linear berganda.....	73
G. Uji Hipotesis	76
H. Pembahasan.....	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner	57
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1).....	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2).....	63
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan (X1)	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X2)	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.16 Uji Regresi Berganda	74
Tabel 4.17 Uji Hipotesis T	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis F	77
Tabel 4.19 Model Summary.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur organisasi KC BSI Gaja Mada Kota Palu	56

ABSTRAK

Nama : Ermin
Nim : 18.3.15.0063
Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/ Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu

Bank Islam adalah institusi keuangan yang dibangun untuk memperkenalkan ekonomi islam. Islam secara esensi berbeda dari kapitalisme, sosialisme, dan komunisme. Islam memberikan aturan yang terinci untuk jalannya ekonomi secara seimbang dan adil. Mengacu ke Al- quran, segala sesuatu adalah milik Allah Yang Maha Besar. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu, Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu, Untuk mengetahui pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif syariat Islam pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu”**. Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini secara khusus merupakan karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu dengan jumlah 30 orang. Sampel penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang yang ditentukan menggunakan teknik *sampling jenuh (nonprobability sampling)*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang analisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara simultan variabel pelatihan, dan kompensasi, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini adalah 5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan dan disarankan untuk seluruh karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Lebih meningkatkan lagi Kinerjanya demi kemajuan KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dunia bisnis telah menyebabkan persaingan antara perusahaan yang kompetitif. Sehingga perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.¹

Bank Islam adalah institusi keuangan yang dibangun untuk memperkenalkan ekonomi islam. Ekonomi islam adalah pasar ekonomi yang dipimpin berdasarkan nilai moral. Islam secara esensi berbeda dari kapitalisme, sosialisme, dan komunisme. Islam memberikan aturan yang terinci untuk jalannya ekonomi secara seimbang dan adil. Mengacu ke Al- quran, segala sesuatu adalah milik AllahYang Maha Besar. Manusia hanyalah yang dipercayakan dan memberi pertanggungjawab kepada dia, berdasarkan hukum yang tertera dalam islam. Seperti, kegiatan ekonomi berdasarkan prinsip kerja sama dan pertanggungjawaban yang diatur secara etika, dan tujuannya adalah untuk membangun masyarakat yang dimana setiap orang berperilaku bertanggungjawab

¹ Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jelaskan+keterkaitan+pelatihan+dan+kinerja+karyawan&oq=jelaskan+keterkaitan+pelatihan+dan+kinerja+karyawan&aqs>. 69 diakses pada tanggal 6 juni 2022

dan jujur. Bank Islam adalah berdasarkan prinsip islam dan tidak mengizinkan pembayaran dan penerimaan bunga tetapi pembagian keuntungan. bank islam punya tujuan yang sama persis dengan Bank Konvensional kecuali bank islam dijalankan dalam hukum islam. Karakteristik Bank Islam yang terkenal adalah keadilan dan kesamaan melalui pembagian keuntungan dan kerugian dan melarang bunga.²

Prinsip untuk Bank Islam yang. **Pertama** : Melarang bunga, bunga secara keras dilarang oleh islam dan dipahami sebagai *haram* (tidak diijinkan). Islam melarang kaum muslim untuk menerima atau memberi bunga. Islam hanya mengizinkan satu jenis pinjaman dan itu adalah *Qardhul Hasan* (pinjaman yang murah hati) dimana peminjam tidak dikenakan bunga atau tambahan jumlah dari uang yang dipinjam.

Kedua : Pembagian yang seimbang, bank menyediakan untuk modal dengan wirausaha berbagi risiko bisnis dan dalam pembagian keuntungan. Islam mendorong orang muslim untuk menanamkan uang mereka dan menjadi patner dengan tujuan berbagi keuntungan dan risiko dalam bisnis meskipun posisinya sebagai kreditur. Dalam Islam, pembiayaan berdasarkan pada iman dimana pemberi pinjaman dan peminjam harus berbagi risiko secara seimbang.

Ketiga : Uang sebagai modal potensial, dalam islam hanya sebagai alat pertukaran tidak ada nilai dalam dirinya sendiri. Islam menyakini waktu nilai uang, tetapi ketika hal itu diperlakukan sebagai modal, bukan ketika itu sebagai modal.

² Ibid, 71

Keempat: Melarang *Gharar*, sistem keuangan islam melarang penimbunan dan melarang transaksi yang memiliki karakteristik *Gharar* (ketidakpastian yang tinggi) dan *masysir* (judi). Dalam hukum bisnis, *gharar* berarti bank terlibat dalam bisnis yang dimana bank tidak memiliki yariopengetahuan yang cukup atau pada transaksi yang sangat beresiko.

Kelima: Kontrak yang suci, Bank Islam memegang tanggung jawab kontrak dan berkewajiban untuk memberikan informasi yang utuh. Pihak yang disebut dalam kontrak harus memiliki pengetahuan yang baik tentang produk yang dimaksud untuk dipertukarkan sebagai hasil dari transaksi mereka. Dan terakhir Kergiatan Syariah yang disetujui, bank Islam mengambil dalam aktivitas bisnis yang tidak melanggar hukum syariah.³

Berkembangnya bank-bank syariah di Negara-negara islam sangat berpengaruh di Indonesia bank syariah adalah bank umum, sebagaimana dimaksud dalam UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan yang saat ini telah diubah dengan UU No.10 Tahun 1998 yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.⁴ Bank Muamalat Indonesia (BMI) memulai perjalan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian bank muamalat digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia

³ Veithzal Rifaidan Arviyan, *Islamic Banking Sistem Bank Islam Bukan Hanya Solusi Menghadapi Krisis Namun Solusi Dlam Menghadapi Berbagai Persoalan Perbankan & Ekonomi Global* (Cet I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 34-36.

⁴ Muh. Ridwan Basalamah, *Perbankan Syariah* (Cet I; Malang:Empat dua,2018), 1.

dan resmi beroperasi pada 1 Mei 1992.

Pertumbuhan Bank Syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak dapat lepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁵

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa meningkatkan pelatihan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.⁶

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya

⁵ Amaliyah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cab Ahmad Yani Bekasi", <http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/5327/1/>. Di akses tanggal 29 Desember 2021

⁶ Sindi Larasati "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". Skripsi (Cet I; Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2014), <https://media.neliti.com/media/publication/111154-ID-pengaruh-motivasi-kerja>. Di akses tanggal 29 Desember 2021

kapabilitas sumber daya manusianya di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dalam pelatihan. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya, sementara itu, pelatihan diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Dalam QS.At-Taubah (9) : 105 Allah Berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁷

Tafsir Ash-Shaghir/Fayiz bin Syaf As-Sariih, dimuraja’ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-‘Awaji, Profesor tafsir Univ Islam Madinah. Katakanlah “Beramallah. Maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat amal kalian. Kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada Dzat yang Maha Mengetahui yang ghaib dan nyata. Lalu dia akan memberikan kepada kalian apa yang selama ini kalian kerjakan”.⁸

⁷ Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir / Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islam Madinah

⁸ Tafsir Ash-Shaghir/Fayiz bin Syaf As-Sariih, dimuraja’ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-‘Awaji, Profesor tafsir Univ Islam Madinah.

Berdasarkan Ayat di atas juga berisikan peringatan keras atas perbuatan orang-orang yang menyalahi perintah agama. Segala yang diperbuat akan dimintai pertanggung jawaban kelak di Hari Kiamat. Maka, semua aib dan perbuatan buruk serta kejahatan lainnya akan terlihat.⁹

Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani dengan baik. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun oleh karenanya, pemberian kompensasi sangat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup

⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *AL-Quran dan Terjemahannya* (Cet II; Bandung. PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), 203

pada perusahaan.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal dengan staf bagian umum pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu. salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan karena banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Keluhan tersebut antara lain nasabah harus menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank.

Dari uraian latar belakang masalah bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu dikarenakan perubahan pengelolaan sumber daya manusia yang mengakibatkan karyawan mengalami kendala karena belum mampu beradaptasi sehingga membutuhkan cukup waktu untuk beradaptasi. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pelatihan dan kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu, dan penulis ini memberikan informasi bahwa melalui faktor pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.¹¹

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu”.

¹⁰ Mangkunegara, *Pengertian kompensasi* (pengaruh+kompensasi%282013%3A44%29 &bt Diakses pada tanggal 18 desember 2022.

¹¹ Asraf, Selaku Bagian Umum KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu.
- b. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.
- c. Untuk mengetahui pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KC BSI Gajah Mada Kota Palu.
- b. Diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi peneliti yang lebih lanjut yang relevan dengan penelitian ini.

- c. Diharapkan dapat menambah wawasan, meningkatkan dan memperdalam pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang diungkapkan didalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini penulis akan menguraikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah dan garis-garis besar isi.

Bab II Kajian Pustaka, dalam bab ini peneliti menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, didalam bab ini peneliti menguraikan tentang pendekatan dan desai penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan yang akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini penulis menguraikan beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan judul penelitian:

Mangkunegara mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".¹²

Werther dan Davis mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.¹³

¹² Mangkuprawira, Sjafrî. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. (Cet;I Bogor : Ghalia Indonesia (2007), 123.*

¹³ Christomus H. Sirait "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil", Tesis. PPs UPN "Veteran" Jakarta 2006

Wirawan menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.¹⁴

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara persial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Hayatul Mutmainnah Rusmahafi, Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kcerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate).

Pramesthy Kusuma Dewi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Sayriah KC Surakarta.

Rojikin, Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta).

Yusuf Adam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

¹⁴ Novianto, Indra Eko. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah pemerintah kabupaten Malang*. Universitas Brawijaya, Malang, Skripsi tidak dipublikasikan. (2011)

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol.¹⁵

Noor Riefma Hidayah, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.¹⁶

Nurwinda Nurwinda, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)¹⁷

Tabe. 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Hayatul Mutmainnah Rusmahafi
Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kcerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate).
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate.

¹⁵ Malkan Malkan,*et al., eds.*, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol”*Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, vol.2 no.1 (2020), 118. (10 Agustus 2022)

¹⁶ Noor Riefma Hidayah, “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu*” *Jurnal Ilmu Dan Perrbankan Syariah*, vol. 4 no.1 (2022), 129. (10 Agustus 2022).

¹⁷ Malkan Malkan, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu*” Skripsi Perbankan Syariah, (FEBI), 99-116. Diakses pada tanggal, 2020 (10 Agustus 2022).

Pesamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi Islam) - Regresi Linier berganda - Instrumen peneltian - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penulisan memakai 2 variabel X sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel X - Penulis mempunyai variabel Y (Kinerja Karyawan). - Lokasi Penelitian - Waktu penelitian
Peneliti	Pramesthy Kusuma Dewi
Judul	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Sayriah KC Surakarta
Hasil Penelitian	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi, motivasi dan stres kerja brpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (kompensasi) - Regresi linear berganda - Intrumen penelitian - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian

	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (motivasi dan stress kerja) - Penulis mempunyai variabel Y (kinerja karyawan dalam perspektif syariat islam) sedangkan peneliti hanya kasus variabel Y (kinerja karyawan).
Peneliti	Rojikin
Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)
Hasil Penelitian	Kompensasi dan lingkungan kerja terpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (kompensasi) - Variabel dependen (kinerja karyawan) - Regresi linear berganda - Teknik pengumpulan data - Teknik Analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian - Peneliti menggunakan variabel intervening - Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel (proportional random sampling) sedangkan penulis tidak menggunakan teknik nonprobability sampling

Peneliti	Yusuf Adam
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol.
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pegawai Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol .
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis (Regresi berganda). - Terdapat variabel (Y) yang sama yaitu variabel kinerja karyawan.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian (Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol). - Jumlah populasi - Waktu penelitian - Responden yang diteliti - Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel
Peneliti	Noor Riefma Hidayah
Judul penelitian	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.
Hasil penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap

	Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS. - Terdapat variabel (Y) yang sama yaitu variabel kinerja karyawan.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian Kantor Bank Indonesia Cabang Palu. - Jumlah populasi - Tujuan penelitian - Teknik analisis data - Waktu penelitian
Peneliti	Nurwinda Nurwinda
Judul penelitian	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)
Hasil penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu).
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan dua variabel sedangkan saya menggunakan dua variabel. - Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian Bank Syariah Mandiri Palu

	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah populasi - Teknik analisis data - Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel
--	--

B. Kajian Teori

1. Pengertian Pelatihan

Pengertian Pelatihan Menurut Sunyoto,¹⁸ “pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara,¹⁹ istilah pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (development) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation).

Menurut Handoko dan Hartatik, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja

¹⁸ Sunyoto, *pengertian pelatihan*, <https://repository.unej.ac.id/> Di akses pada tanggal 12 juli 2022

¹⁹ Mangkunegara, *Pengertian Pelatihan* (pengaruh+pelatihan%282013%3A44%29&bt Diakses pada tanggal 12 juli 2022

tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.²⁰

Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (training) merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan karyawan untuk jangka pendek/situasi yang sekarang.

a. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto, tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Memaksimalkan keahlian para karyawan Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi waktu belajar Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan

²⁰ Handoko dan Hartatik, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392_Full_Text.pdf

karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.²¹

- 4) Memecahkan permasalahan operasional Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilema yang harus dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.
- 5) Promosi karyawan Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi Persepsi setiap orang akan suatu organisasi tentu berbeda beda baik positif maupun negatif. Di sinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.²²

2. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Dalam pelatihan, selain untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, juga bertujuan untuk pengembangan pribadi karyawan.

²¹ Ibid, 55.

²² *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba.* https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-full_text.pdf

Menurut Sunarto & Suhedhy Sunyoto, beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
2. Meminimalkan waktu belajar karyawan.
3. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
4. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.
5. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
6. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.²³

Dari teori-teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat penelitian adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerja sama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

1. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (skills training), pelatihan ulang (retraining), pelatihan lintas fungsional (cross functional training), pelatihan tim, pelatihan kreatifitas. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan

²³ Ibid, 239.

penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.²⁴

2. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto, penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari 3 tahap, antara lain:

a. Penentuan kebutuhan pelatihan Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat tiga tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:

- 1) General treatment need, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
- 2) Observable performance discrepancies, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.²⁵
- 3) Future human resources needs, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan

²⁴ Ibid, 105

²⁵ *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba (Skripsi)*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-Full_Text.pdf.

datang. Desain program pelatihan Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

Evaluasi program pelatihan Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

b. Indikator Pelatihan

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- 2) Merancang keseluruhan program pelatihan.
- 3) Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
- 4) Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
- 5) Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap dalam melakukan program pelatihan merupakan tindakan yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang jelas dan tepat.²⁶

Tahap-tahap tersebut meliputi penentuan kebutuhan pelatihan yang berhubungan dengan general treatment need, observable performance discrepancies, dan future human resources needs, merancang program pelatihan,

²⁶ *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba (Skripsi)-Ika Fatmawati.* https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-Full_Text.pdf

membuat materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, melaksanakan program pelatihan serta menilai materi pelatihan yang diberikan.

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Handoko dikutip dalam buku Edy Sutrisno, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian materi dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir, pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali).²⁷

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.²⁸

Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

²⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Cet I; Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2003), 195.

²⁸ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet.VIII :Jakarta: Prenada Media Group,2016), 183.

- a) Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Bonus, Insentif, Komisi).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, cuti sakit, dan lain-lain.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung.²⁹

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi

²⁹ Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, (Cat I; Jakarta:Graha Ilmu.2012), 147.

yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*”(syarat-syarat) dan “*output*”.³⁰

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dengan memperhatikan pengertian kompensasi dan uraian diatas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Faktor-faktor antara lain adalah sebagai berikut:³¹

1) Kebenaran dan keadilan

Hal yang mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai pandangannya.

³⁰ H.Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cat I; Bandung: Pustaka Setia, 2010), 187-189.

³¹ Ibid, 200.

2) Dana organisasi.

Kemampuan organisasi dapat melaksanakan kompensasi terbaik berupa “financial” maupun “non financial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-aryawannya. Makin besar prestasi kerja, maka besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3) Serikat karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat merupakan “simbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perhitungan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.³²

4) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedang prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian termaksud.

5) Biaya hidup

³² Ibid, 200

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian oleh pimpinan organisasi perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.

6) Pemerintah

Fungsinya pemerintah untuk melindungi warganya dari tidak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas terpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu pemerintah yang ikut menentukan upah minimum atau jumlah jam kerja karyawan baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.³³

c. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora di antaranya:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja.
- 3) Tunjangan yang sesuai harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

³³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cat I; Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1992), 99-100.

d. Kompensasi Dalam perspektif Islam

Semua manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan terkadang ia tidak mampu untuk memenuhinya sendiri. Munculnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, motivasi manusia untuk melakukan hubungan kerjasama. Islam mengajarkan dalam kerjasama, harus ada unsur kerelaan dan masing-masing pihak saling mendukung.³⁴

Hubungan kerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberiri upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberikan penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial.

Pemberian kompensasi dalam islam telah dibahas dala AL-Quran dan Hadis diantaranya dijelaskan dalam QS. An Najm (53): 53 sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahnya :

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.³⁵

Tafsir oleh Ismail bin Umar AL-Quraisyi bin Katsir AL-Bashri Ad-

³⁴ Paramesthy Kusuma Dewi “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Sres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta*”. Skripsi (institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017), <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf>

³⁵ Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir / Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islam Madinah, 321.

Dimasyqi: Yaitu sebagaimana tidak dibebankan kepadanya dosa orang lain, maka demikian pula dia tidak memperoleh pahala kecuali dari apa yang dia upayakan oleh dirinya sendiri.³⁶

Apabila seseorang bekerja maka akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan.³⁷ Dan seseorang tidak bekerja maka tidaklah mendapatkan apapun karena mereka tidak mau berusaha. Adapun hadis riwayat Ibnu Majah:

Dari ayat tersebut, Imam Malik dan Imam Syafi'i memahami bahwa tidak sah menghadiahkan pahala amalan orang hidup berupa bacaan Alquran kepada orang mati, karena bukan perbuatan dan usahanya.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Terjemahnya :

Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan.³⁸

Syaikh Abdullah bin Abdurrahman Al-Jibrin. Yakni sebelum berlalu waktunya walaupun sedikit tidak diragukan lagi, bahwa menanggungkannya hingga dua bulan atau lebih akan menyulitkan orang-orang miskin itu, lebih-lebih lagi

³⁶ Tafsir QS. An Najm (surah 53 ayat 53) oleh Ismail bin Umar AL-Quraisy bin Katsir AL-Bashri Ad-Dimasyqi, 233.

³⁷ Kementerian agama republik indonesia, *AL-Quran dan terjemahannya* (Cet I; Bandung PT. Cordoba Internasiaonal Indonesia, 2012), 527.

³⁸ Muhammad Nashiruddin AL-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Maja, Shahih Sunan Tirmidzi Buku Satu: Seleksi hadits shahih dari kitab Sunan Tirmidzi: Penerjemah : Ahmad Yuswaji; editor: Edi Fr, Abu Rania, Fajar Inayat. (Cet II; Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), 421.*

mereka mengemban tanggung jawab nafkah untuk keluarga dan diri mereka sendiri. Penangguhan itu tentu mengantarkan mereka kepada kelaparan, kesulitan, tidak adanya pakaian, pinjaman dan utang. Sunggu ini merupakan kezhaliman yang besar. Maka hendaknya para majikan senantiasa mengingat hal itu dan membayangkan bila hal itu menimpa mereka.³⁹

Dari penjelasan hadits diatas dijelaskan bahwa seorang majikan hendaklah menggaji seorang karyawan dengan tepat waktu dan sangat menganjurkan memberikan gaji sebelum keringatnya mengering. Apabila seorang majikan tidak dapat membayar gaji yang telah disepakati, maka seorang majikan wajib memberitahu kepada karyawannya bahwa dirinya memiliki problem dalam keuangan, sehingga dalam pemberian gaji mengalami jatuh tempo.

Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayar seminggu sekali atau sebulan sekali.⁴⁰

Adapun kompensasi atau gaji yang diberikan terhadap karyawan bank memiliki bidang yang berbeda-beda dan gaji yang berbeda pula sesuai dan tugas masing-masing karyawan dan mengenai gaji yang diberikan berupa rahasia dari bank itu sendiri. Adapun target dari marketing itu sendiri diberikan jangka waktu 1 bulan untuk mencapai jumlah nasabah dan jumlah dana yaitu sekitar minimal 10

³⁹ Hadits shahih dikeloarkan oleh Ibnu Maja dan ada hadist lain yang menguatkannya, yaitu hadits Abu Hurairah dan Jabir bin Abdullah Radhiyallahu' anhu. (2443).

⁴⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Cet II; Jakarta: Raja Wali Pers, 20212), 113.

nasabah perbulan dan dana sekitar 400-500 juta perbulan. Jika marketing tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pihak bank akan diberikan peringatan dari manajemen bank.⁴¹

3. Pengertian Kinerja

Istilah kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).⁴² Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kait dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan

⁴¹ Dokumen Bank Muamalat, diberikan oleh pak Yoyo Sukaryatmo, selaku sekretaris

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cet I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 67.

dan disepakati oleh karyawan sebagai daya hasil kerja yang harus dicapai.⁴³ Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Islam juga memberikan tuntunan agar dalam bekerja manusia bersikap profesional. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh hal sebagai berikut.⁴⁴

1. *Kaf'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
2. *Himammatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong/motivasi dalam kerja.
3. *Amanah*, yaitu percaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajiban serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingka laku.⁴⁵

- a. Faktor-faktor Mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Cet I; Jakarta: Raja Wali Pers, 2012), 7.

⁴⁴ Nur Zainal, "*Pengaruh Kompensasi Moneter Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kerja Karyawan*", <https://ethese.uinmalang.ac.id/2590/6/08510125-Bab-2.pdf>

⁴⁵ Ibid, 26

Faktor individu meliputi : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, keluarga, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

b. Indikator Kinerja

Terdapat tujuan indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif akan menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik dengan penjelasan sebagai berikut:⁴⁶

1) Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan

⁴⁶ Ibid, 33

organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.⁴⁷

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 > Y$). Peran pelatihan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Mangkuprawira, mengemukakan bahwa, “Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan

⁴⁷ Ibid, 35

keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.⁴⁸

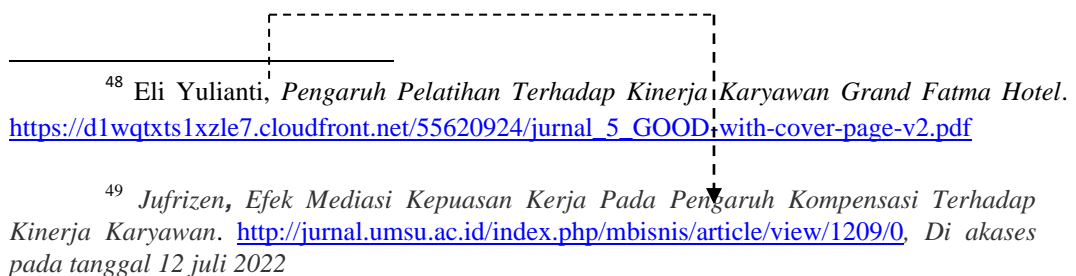
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

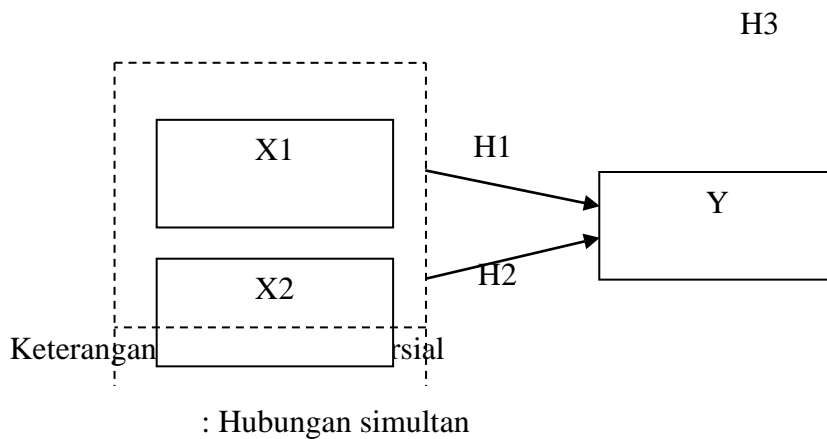
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 > Y$). Peran kompensasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 204 orang sedangkan sampel penelitian diperoleh sebanyak 135 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik koefisien jalur (path analysis).⁴⁹

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran





D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁵⁰

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diuraikan diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

H3: Diduga bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁵⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet VII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 76.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Karena penelitian ini terfokuskan untuk mengetahui variabel pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu, melalui perolehan data dalam bentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis melalui statistik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *verifikatif*, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap populasi dan sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵¹

2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi untuk memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian.⁵² Desain penelitian pada dasarnya merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan yang matang tentang hal-hal yang akan dilakukan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

⁵¹ Rully Indrawan dan Poppy Yaniwati, *Metode Penelitian* (Cet. I; Bandung : PT Rafika Aditama, 2014), 117.

⁵² John W. Craswell, *Educational Research, Conducting, and Evaluating Quantitative and Research*, (New Jersey USA : Pearson Education Inc., 2008), 46

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh objek dan subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu sebanyak 30 Karyawan.⁵³

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KC BSI Gajah Mada Kota Palu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel syarat populasi tidak terlalu banyak.⁵⁴

C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan pusat perhatian didalam penelitian kuantitatif yang dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai.⁵⁵ Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keimpulannya.⁵⁶

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (variabel bebas)

⁵³ Asraf, Sebagai Humas di KCP BSI Kota Palu.

⁵⁴ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet III: Jakarta: PT. Raja Grafindo Prsada, 2021), 74.

⁵⁵ Ibid, 55.

⁵⁶ Ibid, 57.

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/ mempengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*).⁵⁷ Juga sering disebut dengan variabel bebas. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan (X2).

2. Variabel Dependen (variable terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵⁸ Variabel ini juga sering disebut variabel terikat. Adapun variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

D. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pelatihan (X1)	- Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempel	1. Kahlian dasar 2. Keterampilan yang dimiliki

⁵⁷ Ibid, 57.

⁵⁸ Sumardi Surabaya, *Metodologi Penelitian*, (Cet I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 29.

		<p>ajari sikap, kemampuan keahlian dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.</p> <p>- Evaluasi program pelatihan Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.</p>	<p>3. Pengalaman</p> <p>4. Kecakapan.</p> <p>Sumber:</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara</p> <p>59</p>
2.	Kompensasi (X2)	<p>- Imbakan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.</p>	<p>1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.</p> <p>2. Bonus yang diberikan memenuhi sasaran.</p> <p>3. Kerja.</p> <p>4. Tujuan yang sesuai harapan.</p> <p>5. Fasilitas</p>

⁵⁹ Sutedjo, A. S. & Mangkunegara, A. P. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, (2018), 120–129.

			yang memadai. Sumber: Siswanto Sastrohadiwiry⁶⁰
3.	Kinerja karyawan (Y)	- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Tujuan. 2. Standar. 3. Umpan balik. 4. Alat atau sarana. 5. Pelatihan. Sumber: Wibowo⁶¹

E. Instrumen Penelitia

Instrument yang dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Dimana pernyataan-pernyataan dibuat dalam angket dengan menggunakan Skala

⁶⁰ Sastrohadiwiry, Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; *Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Cet. II, Jakarta: PT Bumi Aksara.2003). 98

⁶¹ Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra, *Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*, (Jl. Diponegoro No.39, Salatiga, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah). **100**

Likert.⁶² Skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun *item-item* pernyataan.⁶³ Contoh pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

SangatTidakSetuju	TidakSetuju	KurangSetuju	Setuju	SangatSetuju
1	2	3	4	5

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju : Diberibobot/ skor 5
 S = Setuju : Diberibobot/ skor 4
 KS = Kurang Setuju : Diberibobot/ skor 3
 TS = Tidak Setuju : Diberibobot/ skor 2
 STS = Sangat Tidak Setuju : Diberibobot/ skor 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dari berbagai sumber dan berbagai cara. Maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.⁶⁴ Maka pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Data primer

⁶² Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Cet I; Jakarta: Salemba Empat, 2011), 224

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Cet XXI; Bandung: CV. Alfabeta, 2011), 224

⁶⁴ Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Cet I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 216.

a) Obserasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian.⁶⁵ untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Teknik ini digunakan pada saat studi pendahuluan untuk mengetahui jumlah karyawan di KC BSI Gajah Mada Kota Palu.⁶⁶

b) Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.⁶⁷

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. data yang kita butuhkan yang diperoleh dari literature, majalah, Koran, dll atau data-data yang berhubungan dengan penelitian. Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau yang bukan datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dari penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur,

⁶⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. (Cet I; Jakarta: KENCANA, 2014), 139.

⁶⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Cet I; Jakarta : Prenada Kencana Group, 2005), 122.

⁶⁷ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Revisi, Cet I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off set, 2006), 160.

wbsite, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.⁶⁸

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini merupakan proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.⁶⁹

1. Uji Validasi dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Kriteria pengukurannya apabila korelasi lebih besar dari R maka indikator dikatakan valid.⁷⁰

b. Uji Reliabilitas

⁶⁸ V.Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Cet I; Yogyakarta: Pustaka Baru Press,2015), 31.

⁶⁹ *Ibid*, 192

⁷⁰ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Cet,II; Yogyakarta: CAPS,2011), 72.

Uji reliabilitas (kedalam) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable atau konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian.⁷¹ Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS 24. Dengan kriteria jika tingkat alpha hitung > 0,60 maka alat ukur tersebut valid.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu, persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Metode analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e,$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan
X1 = Pelatihan
X2 = Kompensasi
b1-b2 = Koefisien Regresi
a = Konstanta
e1 = Faktor Kesalahan/*error*

⁷¹ Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Cet I; Jakarta: Salwmba Empat, 2011), 53.

3. Uji Asumsi Klasik

Perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili secara keseluruhan. Pengujian meliputi:

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalisasi adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.⁷² Adapun cara untuk mendeteksinya, dengan metode Kolmogrov Smirnov bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinier adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinieritas. Untuk mendeteksi tidak adanya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan besar nilai VIF maka semakin

⁷² Asep Saipul Hamdi, dan E Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Cet I; Yogyakarta: Deepulish, 2014), 114.

mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebut bahwa Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.⁷³

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.⁷⁴ Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model inilah yang diharapkan terjadi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Uji Heteroskedastisitas ini menggunakan spearman rank bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu caranya dengan melihat nilai signifikansi two tailed, apabila kualitas kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 maka data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

⁷³Ibid, 19.

⁷⁴Dwi Priyanto, *Analisis Korelasi, dan Multivariate Dengan SPSS*, (Cet III; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 47.

a) Uji F

Uji F atau uji regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel pndependen secara serempak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁷⁵

b) Uji T

Uji Hipotesis dilakukan dengan uji T untuk mengetahui variabel independen yang diteliti secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha=0,1$).

Di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (*VIF*). Jika nilai (*VIF*) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.⁷⁶

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.⁷⁷ Nilai *R square* yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebaliknya, *R square* yang menandakan variabel-

⁷⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet I; Semarang: Badan Penerbit Uniersitas Diponegoro, 2013), 93.

⁷⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Cet I; Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009), 58.

⁷⁷Dwi Priyanto, *“Analisis Korelasi, regresi dan Multivariate Dengan SPSS”*, (Cet II; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 50.

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Nilai yang digunakan adalah *adjusted R square* karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian lebih dari dua buah variabel.⁷⁸

⁷⁸Ibid, 60.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank BSI

1. Sejarah Bank BSI di Indonesia

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.⁷⁹ Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam

⁷⁹ Sejarah Perseroan. “*Sejarah Bank BSI di Indonesia*” PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Gedung The Tower, Jl. Gatot Subroto No. 27 Kelurahan Karet Semanggi, Kecamatan Setia budi, Jakarta Selatan 1293

(*Rahmatan Lil 'Aalamiin*).⁸⁰ Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

2. Visi dan Misi

Visi:

Top 10 global Islamic bank

Misi:

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

⁸⁰ Sejarah Perseroan. "*Sejarah Bank BSI di Indonesia*" PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Gedung The Tower, Jl. Gatot Subroto No. 27 Kelurahan Karet Semanggi, Kecamatan Setia budi, Jakarta Selatan 1293

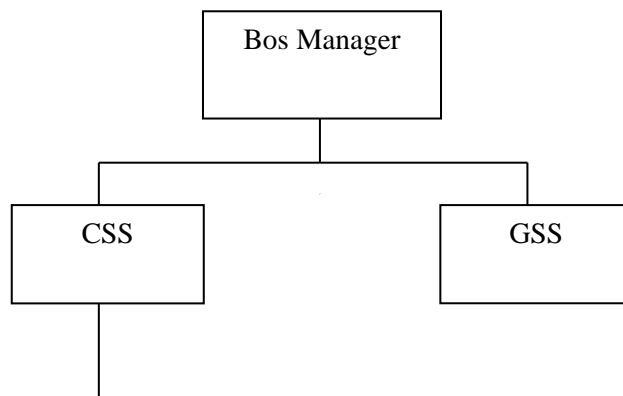
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Struktur Organisasi KC BSI Gajah Mada Kota Palu

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan kordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gambar 4.1
Struktur organisasi KC BSI Gajah Mada Kota Palu



B. Deskripsi Kuesioner Dan Sampel Penelitian

Security dan ini dilakukan Teller dan CS karyawan KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Data penentuan menggunakan instrumen kuesioner yang di bagikan secara online kepada karyawan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarkan peneliti pada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
30	30	30	30	100%

Sumber : *hasil penelitian, 2022*

Dalam tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	20	66,7%
Perempuan	10	30,7%
Total	30	100%

Sumber : *hasil penelitian, 2022*

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini yang seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden laki-laki berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar (66,7%), sedangkan sisanya merupakan responden perempuan berjumlah 11 orang dengan presentase (30,7%).

2. Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
-------------	------------------	-----------------------

27 Tahun	7	20%
28 Tahun	3	10%
29 Tahun	3	10%
30 Tahun	5	16,7%
31 Tahun	1	3,3%
32 Tahun	3	10%
34 Tahun	1	3,3%
35 Tahun	1	3,3%
36 Tahun	1	3,3%
38 Tahun	1	3,3%
39 Tahun	1	3,3%
45 Tahun	1	3,3%
47 Tahun	1	3,3%
49 Tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Pada table 4.3 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari usia 27-35 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase (65%), responden usia 17-25 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase (20%), responden usia 36-49 tahun berjumlah 6 orang dengan

presentase (18%).

3. Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	7	26,3%
D.3	-	-
S.1	23	73,3%
S.2	-	-
Total	30	100%

Sumber : hasil penelitian, 2022

Pada table 4.4 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 3 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 23 orang dengan persentase (73,3%), responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 7 orang dengan presentase (26,3%), responden dengan pendidikan terakhir D.3 tidak ada dan responden dengan pendidikan terakhir S.2 tidak ada.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Tahun	4	13,3%
1-2 Tahun	11	36,7%
3-4 Tahun	7	23,3%
>5 Tahun	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber : hasil penelitian, 2022

Pada table 4.5 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari lama bekerja 1 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase (13,3%), responden lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase (36,7%), responden lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase (26,7%), responden lama bekerja >5 tahun tidak ada.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: pelatihan, kompensasi, (*variabel independen*) dan kinerja karyawan (*variabel dependen*).⁸¹

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.6

⁸¹ Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), 54.

Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Pelatihan										
1.	Saya mampu menganalisis kebutuhan dari hasil pelatihan	0	0	1	7	22	141	30	4,70	Sangat baik
				3,3%	23,3%	73,3%				
2.	Saya bisa merancang keseluruhan program pelatihan	0	0	1	11	18	137	30	4,57	Sangat baik
				3,3%	36,7%	60%				
3.	Saya bisa mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan	0	0	4	8	18	134	30	4,47	Sangat baik
				13,3%	26,7%	60%				
4	Saya mampu mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan	0	0	0	8	22	142	30	4,73	Sangat baik
					26,7%	73,3%				
5	Saya bisa menilai atau	0	0	0	10		140	30	4,67	Sangat

mengevaluasi efektivitas materi yang telah didapatkan dalam pelatihan.					20				baik
					33,3%	66,7%			

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel pelatihan yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 1 orang kurang setuju, Total skor jawaban dari 30 responden adalah 141 dengan nilai rata-rata 4,70 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 1 orang kurang setuju . Total skor jawaban dari 30 responden adalah 137 dengan nilai rata-rata 4,57 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 8 orang setuju, dan 4 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 134 dengan nilai rata-rata 4,47 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 8 orang setuju, kurang setuju 4 orang. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 142 dengan nilai rata-rata 4,73 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 10 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 140 dengan nilai rata-rata 4,67 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Kompensasi										
1.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan	0	0	2	7	21	139	30	4,63	Sangat baik
				6,7%	23,3%	70				
2.	Saya mendapatkan bonus dari Bank apabila telah mencapai target pekerjaan	0	0	2	6	22	140	30	4.67	Sangat baik
				6,7%	20%	73,3%				
3.	Saya mendapatkan tunjangan yang cukup memuaskan sesuai dengan	0	0	2	8	20	138	30	4,60	Sangat baik

	tugas									
				6,7%	26,7%	66,7%				
4	Saya mendapatkan tunjangan berupa fasilitas kesehatan	0	0	1	5	24	146	30	4,71	Sangat baik
			3,3%		13,3%	83,3%				

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap terhadap variabel fasilitas yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 2 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 139 dengan nilai rata-rata 4,63 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 2 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 140 dengan nilai rata-rata 4,67 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 8 orang setuju, 2 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 138 dengan nilai rata-rata 4,60 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang metral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 146 dengan nilai rata-rata 4,71 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

3. Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	KS	S	SS				
Kinerja Karyawan										
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik	0	0	1	5	24	143	30	4,77	Sangat baik
				3,3 %	16,7 %	80 %				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	1	5	24	143	30	4,77	Sangat baik
				3,3 %	16,7 %	80 %				
3.	Pembagian tugas secara adil memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang optimal	0	0	1	5	24	143	30	4,77	Sangat baik
				3,3 %	16,7 %	80 %				

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 4 orang setuju, 1 orang netral Total skor jawaban dari 30 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang netral. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 24 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 1 orang netral Total skor jawaban dari 30 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,77 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

D. Uji instrumen penelitian

Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menggunakan instrumen pada setiap penelitian, maka terlebih dahulu seseorang peneliti harus mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, karena sebuah instrumen apabila tidak valid maka data tersebut tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini disetiap pernyataanya untuk dilihat apakah valid atau tidaknya, dapat diketahui dari kolom *Corrected Item Total Correction* atau r_{hitung} dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan

r_{tabel} untuk *Degree Of Freedom* (df) = n-2, dimana n merupakan jumlah sampel pada penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 30 sampel dan besarnya df dapat dihitung $df = 30 - 2 = 28$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai r_{tabel} adalah 0,333845. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan valid.⁸²

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics			Ket.
	r_{hitung}	R_{tabel}	
X1.1	.880	0,374	Valid
X1.2	.842	0,374	Valid
X1.3	.903	0,374	Valid
X1.4	.847	0,374	Valid
X1.5	.772	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,374

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

⁸² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. I: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52

Variabel Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics			Ket.
	r_{hitung}	r_{tabel}	
X2.1	.784	0,374	Valid
X2.2	.807	0,374	Valid
X2.3	.777	0,374	Valid
X2.4	.868	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X2 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,374.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics			Ket.
	R_{hitung}	R_{tabel}	
Y1.1	.848	0,374	Valid
Y1.2	.848	0,374	Valid
Y1.3	.743	0,374	Valid
Y1.4	.673	0,374	Valid

Sumber: Data Output SPSS. 24, 2022

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan

pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,374.

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 24 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistick *cronbach's alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,60.

Hasil reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistic SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Statistics		Ket.
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Pelatihan (X ₁)	,896	5	Reliabel
Kompensasi(X ₂)	,822	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,661	4	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS.24, 2022

Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan variabel X1 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,896, variabel X2 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,822, variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,661, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa msing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang

selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 24. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asympt.sig*. Apabila nilai *asympt.sig* \geq atau $= 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *asympt.sig* $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12998985
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.124
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Output SPSS.24, 2022

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 24. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari

Asymp.sig. (2-tailed) nilainya 0,138 dimana $\geq 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolonearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus dibawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolonearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikoloniearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.044	2.188		1.848	.076	
	Pelatihan	-.085	.155	-.103	-.548	.589	.352
	Kompensasi	.858	.179	.897	4.786	.000	2.840

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel Pelatihan (X1) mendapatkan nilai 0,352, variabel Kompensasi (X2) bernilai 0,352, dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolonearitas.

3. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu caranya dengan melihat nilai signifikan two tails yang dihasilkan oleh spearman rank tes. Adapun cara mendeteksinya adalah dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.796**	-.115
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.544
		N	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	.796**	1.000	-.056
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.770
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.115	-.056	1.000
		Sig. (2-tailed)	.544	.770	.
		N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS versi 24, 2022

Pada tabel 4.15 hasil dari spearman's rho Pelatihan memiliki nilai 0,544, Kompensasi memiliki nilai 0,770.. Dengan nilai two tailed tersebut dimana $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

F. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 24 For Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.044	2.188		1.848	.076
	Pelatihan	-.085	.155	-.103	-.548	.589
	kompensasi	.858	.179	.897	4.786	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data: Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil olah data menggunakan perhitungan pada tabel 4.16 maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$Y = 12,245 + 0,380X_1 + 0,123X_2 + 0,382X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,044 menyatakan apabila variabel bebas dalam penelitian ini sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai tetap atau sebesar 4,044.
2. Nilai koefisien variabel Pelatihan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,085 jika variabel (X1) meningkat satu satuan maka variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,085.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,858 yang berarti setiap satuan variabel fasilitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,858.

G. Uji Hipotesis

1. Hipotesis T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X)

benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.044	2.188		1.848	.076
	Pelatihan	-.085	.155	-.103	-.548	.589
	kompensasi	.858	.179	.897	4.786	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Output SPSS 24, 2022

Pada tabel 4.17 hasil perhitungan statistik di atas, uji T dari variabel apabila dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut:

- a) Diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 0.548 > t_{tabel} 0,374$ dan nilai signifikansi (sig) $.0589$ lebih besar dari nilai alpha (α) $0,05$ artinya $0,589 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Diketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 4.579 < t_{tabel} 0,374$ dan nilai signifikansi (sig) 0.000 lebih kecil dari nilai alpha (α) $0,05$ artinya $0,000 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis F

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.937	2	36.969	26.956	.000 ^b
	Residual	37.029	27	1.371		
	Total	110.967	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, Pelatihan

Sumber: Data Output 24, 2022

Pada tabel 4.18 hasil uji Anova (*Analysiss Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai tidak signifikansi untuk Pelatihan. Kompensasi, dan Kinerja Karyawan, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 20,695 > F_{tabel} 0,374$, dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.19

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.642	1.17109

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Pelatihan

Sumber Data: Output SPSS 2022

Tampilan output *SPSS Model Summary* besarnya Adjusted R Square adalah 0,642 hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (X1), Kompensasi (X2). Sedangkan sisanya $(100\% - 63,55) = 36,5\%$ sebesar 36,5% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS 24 For Windows* Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP BSI Gajah Mada Kota Palu.

1. Pengaruh Pelatihan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji data ditemukan Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Besaran pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y) yaitu 0,085, bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Karyawan) memandang bahwa pelatihan yang diberikan oleh KC BSI Gajah Mada Kota Palu kepada karyawan tidak mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 1,548 > T_{tabel} 0,374$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,589 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,589 > 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna

bahwa variabel Pelatihan (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terlihat dalam penelitian ini bahwa pelatihan belum bisa memberikan pengaruh signifikan kepada karyawan di KCP BSI Gajah Mada Kota Palu, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih kepada pengaruh kompensasi dibandingkan dengan pengaruh pelatihan.

Menurut saya Salah satu masalah adalah banyak pelatihan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang optimal terhadap pengembangan karyawan. Mungkin karena faktor pelatihan yang diadakan oleh KC BSI Gajah Mada Kota Palu tidak terlalu efektif dalam pelaksanaan dan pemberian materi kepada para karyawan baru. Hampir sebagian pelatihan yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk memperbaiki kelemahan yang dimiliki karyawan dan bukan untuk meningkatkan keterampilan mereka menjadi lebih baik. Cara seperti ini hanya akan membuat mereka menjadi karyawan dengan keterampilan rata-rata, bukan karyawan dengan keterampilan yang luar biasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Adam, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan belum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol.⁸³

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji data ditemukan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu. Besaran

⁸³ Yusuf Adam, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*” (Skripsi Jurusan Perbankan, Syariah, IAIN, Palu, 2019)

pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y) yaitu 0,858, bisa dilihat pada kolom *Beta*. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Karyawan) memandang bahwa kompensasi mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $T_{hitung} 4,786 < T_{tabel} 0,374$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α tingkat signifikan 0,05. Artinya $0,000 < 0,05$, dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel Kompensasi (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Terlihat dalam penelitian ini bahwa Kompensasi pada Karyawan KCP BSI Gajah Mada Kota Palu memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diberikan mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih kepada pengaruh kompensasi dibandingkan pengaruh pelatihan.

Menurut saya hal ini jelas bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena, bisa dikatakan pemberian kompensasi kepada karyawan ini merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas loyalitas dalam bekerja. Hal ini tentu dapat memberikan semangat lebih kepada karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan ke depannya. Dengan demikian kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya, yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memberikan

pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya.⁸⁴

3. Pengaruh Pelatihan, dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analisis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,956 > F_{tabel}$ $0,374$ dengan nilai sig sebesar $0,000$ lebih kecil dibandingkan alpha $0,05$. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2), Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel pelatihan, kompensai, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KCP BSI Gaja Madah Kota Palu.

Terlihat dalam penelitian ini bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam memberikan pemahaman kepada karyawan. apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba online, maka pelatihan yang dibutuhkan adalah tentang pemakaian aplikasi yang bersangkutan dengan bank BSI yang bisa memberikan pemahaman kepada para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila diberikan tunjangan kepada para karyawan yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka.⁸⁵

⁸⁴ Fregrace Meissy Purnawijaya , *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya*, Vol 7, No 1, (2019)

⁸⁵ Theresia Ferawati, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit, Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah*" (Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta) 2022

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theresia Ferawati, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai perangkat desa sungai pakit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.
3. Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KC BSI Gajah Mada Kota Palu.

B. Saran

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dan saran yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Pentingnya sumber daya bagi semua instansi dalam pencapaian tujuannya sehingga disarankan agar pelatihan bisa menambah kemampuan para karyawan dalam bekerja, dan dengan adanya kompensasi seluruh karyawan lebih rajin lagi dalam melaksanakan seluruh tugas yang telah dipercayakan oleh pihak bank kepada mereka untuk mencapai tujuan dari bank tersebut. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh dan

memperbanyak jumlah responden yang menjadi objek penelitian. Dengan banyaknya populasi yang diteliti, maka jumlah responden yang dipilih dalam penelitian juga akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn Ibrahim, Ahmad. *Manajemen Syariah*, Cet III; Jakarta: Raja Wali Pers, 2012
- AL-Albani Nashiruddin, Muhammad. *Shahih Sunan Ibnu Maja*, Cet I; Jakarta: Pustaka Azzam, 2013
- Amaliayah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap p Kinerja Karyawan Bank BNI Cab Ahmad Yani Bekasi", <http://publication.guna.darma.guna.darma.ac.id/bitstream/123456789/5327/1/>. Diakses tanggal 1 29 Desember 2021
- Arviyan Rifaidan, Veithzal. *Islamic Banking Sistem Bank Islam Bukan Hanya Solusi Menghadapi Krisis Namun Solusi Dlam Menghadapi Berbagai Persoalan Perbankan & Ekonomi Global* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010
- Asraf, Sebagai Humas di KCP BSI Gaja Mada
- Basalamah Ridwan, Muh. *Perbankan Syariah* Cet I; Malang:Empatdua,2018
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cet I; Jakarta: Prenada Kenca na Group,2005
- Craswell W., Johon. *Educational Research, Conducting, and Evaluanting Quantitave and Research*, New Jersey USA : Pearson Education Inc 2008
- Dokumen Bank Muamalat, diberikan oleh pak Sukaryatmo, Yoyo. Selaku sekertaris
- Fadhil, Feriza. dan Yusnita, Nancy. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jelaskan+keterkaitan+pelatihan+dan+kinerja+karyawan&oq=jelaskan+keterkaitan+pelatihan+dan+kinerja+karyawan&aqs>. Diakses pada tanggal 6 juni 2022.
- Fregrace Meissy Purnawijaya. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya*, Vol 7, No 1, 2019.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Muktivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Cet I; Semarang Badan Penerbit Uniersitas Diponegoro, 2013
- Handoko, dan Hartatik. *Pengarauh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kryawan BAPPEDA Kabupaten Bulukumba*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-Full_Text.pdf.

- H. Sirait, Christomus. *“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil”*, Tesis. PPs UPN “Veteran” Jakarta 2006.
- Indra, Eko. Novianto. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah pemerintah kabupaten Malang*. Universitas Brawijaya, Malang, Skripsi tidak dipublikasikan 2011.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Cet. I: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jannah Miftahu, Lina. dan Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet VII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Jufrizen, *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1209/0>, Di akses pada tanggal 12 juli 2022
- Julianti, Winda. dan Sarjono, Haryadi. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, Cet I; Jakarta: Salemba Empat, 2011
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu 2012
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *AL Quran dan Terjemahannya* Cet I: Bandung. PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012
- Kusuma Dewi, Paramesthy. *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Sres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta”*. Skripsi Syrakarta: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017, <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf>
- Larasati, Sindi. *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”*. Skripsi (Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2014), <https://media.neliti.com/media/publication/111154-ID-pengaruh-motivasi-kerja>. Di akses tanggal 29 Desember 2021
- Malkan, et al., eds., *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol”* *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, vol.2 no.1 2020
- Mangkunegara Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cet I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011
- Mangkunegara. dan Sutedjo. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *BISMA Bisnis Dan Manajemen* 2018

- Mangkunegara, *Pengertian Pelatihan* pengaruh+pelatihan%282013%3A44%29&bt Diakses pada tanggal 12 juli 2022.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet III: Jakarta: PT. Raja Grafindo Prsada, 2021
- Martoyo,Susilo. *Manaejmen Sumber Daya Manusia*, Cet I; Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1992
- Meleong J., Lexy. *Metode Penelitian Kuantitatif* Edisi Reisi, Cet I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off set, 2006
- Mutmainnah Rusmahafi, Hayatul. “*Analisis Pengaruh Kompensasi Syariah. Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spriritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate*”. Skripsi Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, <http://repository.uinjk.ac.id/dspace/bistrem/123456789/2HAYATULLAH%20MUTMAINNAH%20RUSMAHAFI%20FEB.PDF>
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian:skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Cet I; Jakarta: KENCANA, 2014
- Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bappeda Kabupaten Bulukumba*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-full_text.pdf
- Priyanto, Dwi. “*Analisis Korelasi, regresi dan Multivariate Dengan SPSS*”, Cet I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013
- Priyanto, Dwi. *Analisis Korelasi, dan Multivariate Dengan SPSS*, Cet I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013
- Putra Surya, Yanuar. dan Wibowo Adi, Mada. *Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*, [Jl. Diponegoro No.39, Salatiga, Kec.Sidoarjo, Kota Salatiga, Jawa Tengah](http://jurnal.diponegoro.ac.id/index.php/salatiga/article/view/39)
- Rahayu, Gina.“*Analisis Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Palu*” Skripsi Perbankan Syariah FEBI, 2020 10 Agustus 2022
- Riefma Hidayah, Noor. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu” *Jurnal Ilmu Dan Perrbankan Syariah*, vol. 4 no.1 2022, 129. 10 Agustus 2022

- Saipul Hamdi, Asep. dan Baharuddin, E. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Cet I; Yogyakarta: Deepulish, 2014
- Samsudin Sadili, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Pustaka Setia, 2010
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cet II; Jakarta:PT Bumi Aksara, 2003
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cet I; Jakarta: PT Bumi Aksara.2003
- Sjafri, Mangkuprawira. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia 2007.
- Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Cet I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017
- Sugiono,*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet XXI; Bandung C V. Alfabeta, 2011
- Sujarweni Wiratna,V. *SPSS Untuk Penelitian*, Cet I; Yogyakarta: Pustaka Baru Press,2015
- Sujianto Eko, Agus. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Cet. I, Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Cet I; Yogyakarta: CAPS,2011
- Sunyoto, *pengertian pelatihan*, <https://repository.unej.ac.id/> Di akses pada tanggal 12 juli 2022
- Surabaya, Sumardi. *Metodologi Penelitian*, Cet I; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.VIII; Jakarta: Prenada Media Group,2016
- Sejarah Perseroan. “*Sejarah Bank BSI di Indonesia*” PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Gedung The Tower, Jl. Gatot Subroto No. 27 Kelurahan Karet Semanggi, Kecamatan Setia budi, Jakarta Selatan 1293.
- Theresia Ferawati, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Pakit*,”

Kecamatan Pangkalan Banteng, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah” Skripsi Universitas Mercu Buana Yogyakarta” 2022.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cet I; Jakarta: Raja Wali Pers, 2012

Winda, Julianti. dan Sarjono, Haryadi. *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, Cet I; Jakarta: Salwmba Empat, 2011

Yaniwati, Poppy. dan Indrawan, Rully. *Metode Penelitian* Cet. I; Bandung:PT Rafika Aditama, 2014

Yulianti, Eli. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55620924/jurnal_5_GOOD-with-cover-page-v2.pdf

Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu*, Skripsi IAIN Palu.

Yusuf Adam, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*” Skripsi Jurusan Perbankan, Syariah”, IAIN Palu.

Zainal, Nur. “*Pengaruh Kompensasi Moneter Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kerja Karyawan*”, <https://ethese.uinmalang.ac.id/2590/6/08510125-Bab-2.pdf>