

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG**

SKRIPSI



Nama : Wahyu Ari Prabowo

NIM : 21 2013 272

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Wahyu Ari Prabowo

NIM : 21 2013 272

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan
Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung

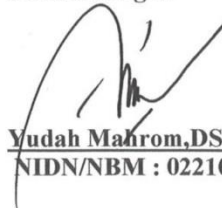
Nama : Wahyu Ari Prabowo
NIM : 21 2013 272
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing I



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing II



Yudah Mahrom, DS.S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0221036902

Mengetahui,
Dekan
F.b. Program Studi Manajemen




Zalcha F. Handayani, SE.M.Si
NIDN : 0229057501

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu Ari Prabowo

NIM : 21 2013 272

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera

Selatan dan Bangka Belitung

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 10 Januari 2021



Wahyu Ari Prabowo

“MOTTO DAN PEMBAHASAN”

- ❖ Bekerja keras dan berikab baiklah. Hal luar biasa akan terjadi (Wahyu Ari Prabowo)

PEMBAHASAN

- ❖ Sasa syukur yang mendalam atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai macam nikmat-Nya, salawat dan salam teruntuk baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya yang setia.
- ❖ Rasa terima kasih dan penghargaan yang paling tinggi saya sampaikan kepada orang-orang yang sangat berarti dan memberi arti dalam kehidupan ini.

- ❖ Ayahku tercinta Kusno
- ❖ Ibuku tercinta Fauziah
- ❖ Makdutkan tersayang Zuryati
- ❖ Saudara kandungku M fredy wiyaja kesuma dan Reeza fahlevie
- ❖ Sahabat-sahabatku angkatan 2013 yang selalu memberi semangat untuk selesai wisuda
- ❖ Almamater yang kubanggakan

ABSTRAK

Wahyu Ari Prabowo /212013272/2021/ The Influence of Training and Compensation to Employee Performance of PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Palembang.

The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung Palembang. The sample of this research is employees at PT Bank PD Sumsel Babel Palembang as many as 76 respondents. The type of research used is associative research. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques are questionnaires. Data analysis used is instrument test (validation and reliability), classical assumption test, multiple linear regression test, t test, f test and determinant coefficient. The results of this study are that training and compensation together have a positive and significant impact on employee performance

Keywords: Training, Compensation and Performance Employees

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb Segala puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Mana Penyayang atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung" ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Kinerja merupakan hasil implementasi dari rencana kerja yang dibuat perusahaan. Pada penerapan ada beberapa hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah dua faktor yang mempengaruhi baik buruknya karyawan yaitu pelatihan dan kompensasi. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua (Ibu dan Baba) yang telah memberikan seluruh yang mereka bisa untuk kelancaran proses ini, dan adik-adik serta sahabat yang telah membimbing, mendukung, dan mendoakan menjadi penguat dalam menjalani proses ini.. 8 Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wewenang, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.

2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati S.E., M.M., dan Ibu Mardiana Puspasari S.E., M.Si., selaku Pembimbing Skripsi I dan II.
5. Bapak Mgs. Anwar Husin Umrie S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak/Ibu Pimpinan dan segenap Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Palembang yang telah membantu.
8. Teman teman Seperjuangan Dari semester 1 sampai wisuda, Angkatan 2013,2014,2015 Dan Seluruh staff/Karyawan dan Satpam Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Semua Pihak Yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat di peroleh. Amin. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Jini 2021
Penulis

Wahyu Ari Prabowo

DAFTAR ISI

| | | |
|---|--|----|
| HALAMAN SAMPUL | i | |
| HALAMAN JUDUL | ii | |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii | |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv | |
| HALAMAN DAFTAR ISI | v | |
| BAB I | PENDAHULUAN | |
| | A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| | B. Rumusan Masalah | 5 |
| | C. Tujuan penelitian | 6 |
| | D. Metode Penelitian | 6 |
| BAB II | KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | |
| | A. Landasan Teori | 7 |
| | B. Penelitian Sebelumnya | 24 |
| | C. Kerangka Berfikir..... | 26 |
| | D. Hipotesis | 26 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| | A. Jenis Penelitian | 27 |
| | B. Tempat Penelitian..... | 28 |
| | C. Operasionalisasi Variabel | 29 |
| | D. Populasi dan Sampel | 30 |
| | E. Data yang Diperlukan | 31 |
| | F. Metode Pengumpulan Data | 31 |
| | G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data | 32 |

| | | |
|---------------|---|----|
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. HASIL PENELITIAN | 40 |
| | 1. Gambaran Singkat Pt. Bank Sumsel Babel..... | 40 |
| | 2. Gambaran Karakteristik Responden..... | 51 |
| | 3. Gambaran Karakteristik Variabel | 55 |
| | 4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel . | 57 |
| | 5. Teknik Analisis | 65 |
| | B. PEMBAHASAN PENELITIAN | 73 |
| | | |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. SIMPULAN | 77 |
| | B. SARAN..... | 77 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang menunjukkan performa kerja terbaik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, dalam perusahaan dibutuhkan suatu manajemen SDM, yang salah satu fungsinya adalah untuk mengelola SDM supaya memiliki kinerja tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana,

pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Dalam hal ini, menurut M. Abdullah (2014:4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi, baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi non finansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan, karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh perusahaan.

Menurut Malaya S.P Hasibuan (2014: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen kompensasi efektif, yang bertujuan untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi (Veithzal dalam Mondiani, 2012 : 72).

Pelatihan dan Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengarahkan segenap potensi standar dan peluang yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang lahir pada tanggal 6 November 1957. Bank Sumsel dan Babel turut mengupayakan suatu program pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan secara terencana dan terorganisasi, agar terciptanya suatu SDM yang memiliki profesionalisme kerja dengan semangat pengabdian yang tinggi dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan penulis, terdapat fenomena lapangan yang dapat menjadi perhatian dalam proses pelaksanaan demi meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Dimana, dalam beberapa kegiatan operasional perusahaan, masih banyak yang belum memenuhi tujuan perusahaan walaupun sudah dilakukan beberapa cara dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Seperti, dalam hal pelatihan dimana telah dilakukan berbagai macam pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan, tetapi masih ada kegiatan yang kurang maksimal dalam pelaksanaannya.

Tabel I.1
Perbandingan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Unit Teller

| No | Sebelum Pelatihan | Sesudah Pelatihan |
|----|---|---|
| 1. | Menyelesaikan satu transaksi pada kisaran waktu 3 menit dengan 5 keluhan pelayanan teller | Mampu menyelesaikan satu transaksi pada kisaran waktu 2 menit dengan 3 keluhan pelayanan teller. |
| 2. | Belum mencapai target keseluruhan perusahaan dalam deposito terutama | Mampu mencapai target secara keseluruhan dalam deposito |
| 3. | Baik dalam promosi dan menarik minat untuk melakukan pinjaman (kredit) | Baik dalam promosi dan menarik minat konsumen, tetapi masih belum bisa meminimalisir kecenderungan kredit macet |
| 4. | Belum mampu dalam pencatatan pengadaan barang | Cukup baik dalam pencatatan pengadaan Barang |

Sumber : PT BPD Sumsel dan Babel, 2020

Berdasarkan Tabel I.1 memperlihatkan perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Seperti, yang terlihat pada tabel tersebut, beberapa divisi masih belum bisa melakukan kegiatan operasional secara maksimal sementara, perusahaan telah melakukan upaya pengembangan dalam pengetahuan karyawan demi terciptanya peningkatan kinerja perusahaan. Ada

beberapa divisi yang masih bisa melakukan kegiatan dengan baik, seperti bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang cenderung baik dalam melakukan perekrutan karyawan yang menjadi awal dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung terhadap pada karyawan sudah cukup baik hanya saja, beberapa bagian yang harusnya juga punya kesempatan untuk merasakan kompensasi dari perusahaan tidak merasakan itu, seperti jika kita melihat posisi teller juga salah satu yang jarang atau hampir tidak pernah mendapatkan kompensasi berbeda dengan auditor. Padahal secara kinerja sama – sama melakukan pekerjaan dan mencapai target yang di harapkan. Maka dari itu, harus ada pembagian kompensasi yang tegas dan adil.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang timbul pada penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan, maka di harapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh pada saat perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi PT BDP Sumatera Selatan dan Bangka Belitung

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan juga referensi evaluasi kinerja karyawan dalam memutuskan kebijaksanaan berkaitan dengan Pelatihan dan Kompensasi

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Raka Wicaksana. 2017. *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero), Kantor Cabang Boyolali*. (online), (<http://eprints.ums.ac.id/49710/1/naskah%20publikasi.pdf>, diakses pada 20 Februari 2021)
- Ika Puspadewi. 2013. *Pengaruh Kompensasi, pendidikan, dan pelatihan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero), tbk Cabang Jember*. (online), (<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/download>, diakses 25 April 2018)
- Leonardo Willian Goni dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan, penempatan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Pusat Manado* (online), (<http://media.neliti.com/publications> , diakses 25 April 2018)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M. Abdullah. 2014. *Manajamen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Melaya S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Su`parno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wilson Bangun. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga