

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

SKRIPSI



**Nama : Diky Zulkarnain
NIM: 212013324**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



Nama : Diky Zulkarnain
Nim : 212013324

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SETELAH SKRIPSI

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

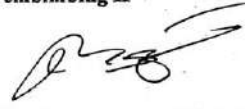
Nama : Diky Zulkarnain
NIM : 212013324
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing I



Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN/NBM: 0215057001/944.813

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing II

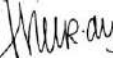


Mardiana Puspasari S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0226107001/888.129

Mengetahui,

Dean

08. Program Studi Manajemen



Nurrahmi Nurrhmi, S.E., M.Si.
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diky Zulkarnain
NIM : 212013324

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2019

Penulis,


Diky Zulkarnain

ABSTRAK

Diky Zulkarnain/212013324/2019/ Pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Palembang.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui besar Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Palembang. Sampel Penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank PD Sumsel Babel Palembang sebanyak 76 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik Pengumpulan Data yaitu dengan kuesioner, Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (validasi dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinan. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan Dan Kompensasi Secara Bersama-sama Mempengaruhi Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

Diky Zulkarnain/212013324/2019/ 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 find out the influence of implementation of Training And Compentationto Employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Palembang. The sample of this research was employes how work in Bank Sumsel Babel, there were 76 respondents. This study used associative research. The data used are primary data and secondary data. The technique used for collecting the data were questionnaires. Analyze of the data used is instruments test (validatity and reliability), classic assumption, multiple Linear Regression , t test, f test, and the determinant coefficient. The result of this study is training and compensation together have a positiveand significant influence on employee performance

Keyword: 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..

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, Maret 2019
Penulis,

Diky Zulkarnain

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRAK	xii
HALAMAN ABSTRAK.....	xiv
BAB I	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang Masalah 1
	B. Rumusan Masalah 5
	C. Tujuan penelitian..... 5
	D. Manfaat Penelitian..... 5
BAB II	KAJIAN PUSTAKA
	A. Landasan Teori 7
	1. Kinerja 7
	a. Pengertian kinerja 7
	b. Tujuan Penilaian Kinerja 8
	c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 9
	d. Indikator Kinerja..... 10
	2. Pelatihan 11
	a. Pengertian Pelatihan 11
	b. Tujuan..... 12
	c. Jenis-Jenis Pelatihan 14
	d. Metode Pelatihan 14
	e. Indikator Pelatihan 17
	3. Kompensasi..... 18

a.	Pengertian Kompensasi	18
b.	Tujuan Kompensasi	18
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
d.	Indikator Kompensasi.....	20
B.	Penelitian Sebelumnya	22
C.	Kerangka Pemikiran	24
D.	Hipotesis	24
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis Penelitian	25
B.	Tempat Penelitian.....	26
C.	Operasionalisasi Variabel	26
D.	Populasi dan Sampel	27
E.	Data yang Diperlukan	28
F.	Metode Pengumpulan Data	29
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	39
1.	Gambaran Umum Bank Sumsel Babel	39
a.	Profil Bank Sumsel Babel.....	39
b.	Visi dan Misi Bank Sumsel Babel	41
c.	Struktur Organisasi	42
d.	Penjelasan Struktur Organisasi	45
2.	Gambaran Karakteristik Responden	51
3.	Gambaran Karakteristik Variabel	54
B.	Hasil Pengolahan Data	61
1.	Analisis Deskriptif	62
2.	Uji Asumsi Klasik	65
3.	Uji Regresi Linear Berganda	68
4.	Uji hipotesis secara parsial dan simultan.....	69
5.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	75
B.	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada 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 nonfinansial (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 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).

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

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	Masih belum 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.	Cukup baik dalam pencatatan pengadaan barang	Cukup baik dalam pencatatan pengadaan barang

Sumber : PT BPD Sumsel dan Babel, 2018

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 BPD 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

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2012. *Kompetensi komunikasi plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama .
- M. Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Maheswari, Hesti dan Lutvy, Lulu Regabde. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Ekonomi Raharja Tbk area Jakarta *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship, Vol.6, No.1, Hal 26-38*. (online), (<http://jurnal.stiepas.ac.id/article/download>, diakses 10 September 2018)
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Serdamayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Pajaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sutrisno, Edy.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Prenada Media.
- Suwarto. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma
- Wibowo.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Agung. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Bank Jatim Tbk, Cabang Kediri.. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.6, No.3 (online), (<http://ejournal.unsrat.ac.id/download>, diakses 10 September 2018)
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wilson, Bangun. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga