
ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR NBP 20 DELITUA

Betniar Purba

e-mail: betniarpurba20@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi Unika St. Thomas Medan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, training and work discipline on employee performance at PT BPR NBP 20 Delitua. Data was collected by distributing questionnaires to 36 respondents. From the results of the study obtained multiple regression equations as follows: $Y = 1,484 + 0.262X_1 + 0.174 X_2 + 0,480 X_3$. All regression coefficient is are positive, meaning that all independent variables, namely compensation, training and work discipline, have a positive effect on the dependent variable, namely employee performance. Of the three independent variables, work discipline has a greater influence on employee performance because it has largest regression coefficient 0,480. Based on partial hypothesis testing, compensation, training and work discipline have a significant effect on employee performance where the significance value of each variables is smaller than alpha (0,05). Based on simultaneous hypothesis testing, the three independent variables, namely compensation, training and work discipline have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance. This can be seen from the significance value of $0,000 < \alpha (0,05)$. The coefficient of determination (R Square of 0,850 means that employee performance can be explained by compensation, training and work discipline of 0,85 % while the remaining 15,00 % is explained by other variables not explained in this study such as motivation, work conditions and competence. From the result of research and discussion, PT BPR NBP 20 Delitua should develop and maintain indicators of compensation, training and work discipline on employee performance at PT BPR NBP 20 Delitua.

Keywords: Compensation, Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki posisi penting dan menentukan di dalam organisasi, maka keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen SDM dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi SDM agar menjadi kreatif dan inovatif.

Era kompetitif di lingkungan bisnis yang telah membentuk sumber daya manusia (karyawan) menjadi faktor yang paling menentukan keberlangsungan peningkatan kinerja perusahaan. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi tingkat kesejahteraannya maupun kualitas pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan sikap yang loyal dan patuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tercapainya penilaian kinerja yang diinginkan perusahaan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 (PT. BPR NBP 20) Delitua adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang keuangan di bawah naungan Bank Indonesia (BI). Adapun tujuan dan tugas PT. BPR NBP 20 Delitua yaitu menghimpun dana pihak ketiga

berbentuk tabungan maupun deposito berjangka, serta melayani kredit baik konsumtif maupun produktif kepada masyarakat. PT. BPR NBP 20 Delitua adalah bank non devisa yang mempunyai visi, misi dan nilai-nilai yang mencerminkan budaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebagai gambaran tentang kinerja karyawan PT. BPR NBP 20 Delitua dilihat dari target kredit dan pinjaman pada periode 2018-2022.

Tabell. Pencapaian TargetKredit Yang Tersalur Dan Tertagih2018-2022

Tahun	Target Kredit Yang Tersalur (Rp)	Realisasi Kredit Tertagih (Rp)	Persentase
2018	34.600.322.004	33.122.850.000	95%
2019	35.600.303.305	35.200.000.333	99%
2020	39.500.202.105	37.300.600.210	94%
2021	40.800.302.105	37.300.600.210	93%
2022	43.544.555.000	38.600.755.000	90%

Sumber:PT.BPRNBP20Delitua

Dari tabel di atas dapat dilihat kredit tertagih selama 5 tahun tidak terealisasi 100%. Persentase kredit tertagih yang maksimal hanya pada tahun 2019, pada tahun 2020-2022 kredit tertagih tidak terealisasi 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, yang disebabkan seperti kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Masih ada beberapa bagian karyawan yang menerima gaji pokok dibawah UMK Kab. Delitua. Selain itu kompensasi berupa asuransi *inhealth mandiri* juga ada diberikan sebagai program untuk mensejahterakan karyawan tetapi belum secara merata diterima oleh karyawan. *Mandiri Inhealth* adalah perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan dengan jaminan kesehatan komersial untuk perusahaan swasta, BUMN, dan institusi pemerintahan.

Fenomena masalah mengenai pelatihan di PT. BPR NBP 20 Delitua diduga karena metode dan jenis pelatihan yang digunakan kurang efektif bagi karyawan. Pelatihan yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan masih belum sepenuhnya tercapai dikarenakan metode pelatihan kurang sesuai dengan yang dibutuhkan. Pelatihan yang diberikan di luar jam kerja dengan hanya memberikan materi seperti seminar/presentasi sedangkan pelatihan yang diperlukan berupa praktik seperti arahan langsung yang dapat memudahkan karyawan dalam menangani situasi dilapangan.

Fenomena mengenai disiplin kerja dapat dilihat dari keterlambatan karyawan, secara tidak langsung masih terlihat jelas gejala-gejala yang menunjukkan indikasi kurang terealisasinya fungsi pengawasan yang baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan terkait ketepatan jam masuk kerja, sehingga masih ada karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya.

Hasil penelitian Yohana (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Puteri Hijau Medan. Hal ini menyiratkan bahwa kompensasi, pelatihan dan pengawasan perlu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 20 Delitua?
2. Apakah kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 20 Delitua?

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Kasmir (2018:101) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya.

Tujuan Pemberian Kompensasi

- a. Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa gaji atau upah bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dengan adanya kepastian menerima gaji atau upah tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "economic security" bagi dirinya dan bagi keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberi kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antar *input* dan *output*.

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ataupun pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, bisa berbentuk tunjangan yang sifatnya materi. Nawawi (2016:171) membagi kompensasi ke dalam dua macam, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan.

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara periodik (mingguan, bulanan, bahkan tahunan). Jenis kompensasi keuangan berupa:

- a. Gaji. Gaji merupakan pendapatan yang bersifat tetap, artinya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatannya.
- b. Bonus. Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum biasanya diberikan kepada semua karyawan berdasarkan jabatannya.

2. Kompensasi Bukan Keuangan

Merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan liburan, tunjangan hari raya, dan tunjangan hari tua.

Menurut Mangkunegara (2017:170) ada dua jenis kompensasi yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi langsung artinya bisa diterima karyawan secara langsung manfaatnya dan umumnya berbentuk uang seperti:
 1. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam, perhari dan persetengah hari.
 2. Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang baru bisa dirasakan manfaatnya pada waktu tertentu dan bisa berbentuk uang ataupun barang seperti:
 1. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan.
 2. Pelayanan adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan (laporan tahunan).

Pelatihan

Menurut Dessler (2018:111) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sinambela (2012:209) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan kinerja melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Carrell (2011:278) tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Widodo (2015:84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Disiplin Kerja

Didefinisikan sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2011:291).

Rivai (2004:444) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2009:88), mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

1. Bagi Organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan.

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan, jika ingin maju dan berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang

kinerjanya dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka diperlukan penerapan kinerja karyawan.

Notoatmodjo (2015:197) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil akhir secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017:151) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sastrohadiwiryo (2010:235), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dinilai dari beberapa hal yakni:

- a. Kesetiaan. Dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
- b. Prestasi. Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- d. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengulurkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berdaya hasil.
- e. Kerjasama. Diukur dari kesediaan karyawan dalam berprestasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan lebih baik.
- f. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- g. Tanggung Jawab. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Mengukur Kinerja Karyawan

Pengukuran terhadap kinerja suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena akan dijadikan sebagai standar keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Organisasi dapat dikatakan berhasil jika terdapat indikator-indikator atau ukuran-ukuran capaian yang mengarah pada visi dan misi organisasi. Tanpa adanya pengukuran kinerja, akan sulit dicari pembenaran yang logis atas pencapaian misi organisasi. Hasil pengukuran kinerja mempunyai makna ganda yaitu pengukuran sendiri (feedback) dan evaluasi kinerja organisasi di mana kedua hal tersebut harus terlebih dahulu ditentukan tujuan dari program secara jelas.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR NBP 20 Delitua sebanyak 36 orang. Memperhatikan jumlah anggota populasi yang relatif sedikit maka seluruh anggota populasi menjadi objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan metode sensus.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel dan indikator dari variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
-----	----------	-------------------	-----------

1.	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan baik secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan sebagai balasan dari hasil pekerjaannya yang telah dilakukannya dengan skala waktu yang ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Bonus 6. Premi 7. Asuransi
2.	Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk memperbaiki performansi karyawan sehingga mereka lebih kompeten dan ahli dalam bidangnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi 2. Metode 3. Instruktur 4. Sarana 5. Peserta Pelatihan 6. Evaluasi Pelatihan 7. Tujuan
3	Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah kebijaksanaan yang menunjukkan kearah tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatann Waktu 4. Ketaatan Pada Standar Kerja 5. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 6. Bekerja Etis 7. Tanggung Jawab Kerja
4.	Kinerjakaryawwan (Y)	Kinerjakaryawan merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Inisiatif 7. Ketelitian

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner (angket), dan data sekunder diperoleh melalui Teknik dokumentasi.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan nilai *test statistic KolmogorovSmirnov*.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collinearity statistic* dan nilai koefisien korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila Nilai *tolerance (TOL)* < 0,1 dan *Variance inflation factor (VIF)* > 10

3. Uji Autokorelasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji autokorelasi adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi terjadi karena observasi yang

berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin-Watson.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis grafik Scatter Plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan model sebagai berikut:

$$KK = \beta_0 + \beta_1 K + \beta_2 PK + \beta_3 DK + e_i$$

Keterangan:

β_0 = Konstanta, KK = Kinerja Karyawan

K = Kompensasi, PK = Pelatihan,

DK = Disiplin Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e_i = Error / tingkat kesalahan estimasi

Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan dipergunakan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi (α) 5 persen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan presentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 49,58 %; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 27,43 %; responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 15,44 %; responden yang memilih tidak setuju sebanyak 7,55 %. Terdapat 77,01 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju di mana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan dikategorikan baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban terdapat 7,55 % responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan perusahaan dalam pemberian insentif dan gaji belum memadai dan di bawah standar UMK.

Responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 44,85 %; responden memilih jawaban setuju adalah sebanyak 46,86 %; responden memilih jawaban kurang setuju sebanyak 9,43 %; responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 0,86 %. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 89,71 % responden yang memilih jawaban sangat

setuju dan jawaban setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di skor penilaian 80 sampai dengan 89. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dalam perusahaan ini di kategorikan sangat baik. Sedangkan keseluruhan jawaban responden terdapat 9,43% memilih jawaban kurang setuju dan jawaban tidak setuju sebesar 0,86%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah yaitu materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan, kurang sesuai dengan jenis materi yang diperlukan dan metode yang digunakan belum sesuai dengan jenis materi yang diperlukan.

Responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 51,00%; responden memilih jawaban setuju adalah sebanyak 37,43%; responden memilih jawaban kurang setuju sebanyak 7,57%; responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 4,00%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 88,43% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di skor penilaian 80 sampai dengan 89. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam perusahaan ini di kategorikan sangat baik. Sedangkan keseluruhan jawaban responden terdapat 7,57% memilih jawaban kurang setuju dan jawaban tidak setuju sebesar 4,0%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah tentang disiplin kerja seperti ketepatan waktu bekerja, kemandirian dan ketelitian dalam bekerja.

Responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 61,14%; responden memilih jawaban setuju adalah sebanyak 34,71%; responden memilih jawaban kurang setuju sebanyak 4,15%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 95,85% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di skor penilaian 90 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini di kategorikan sangat baik. Sedangkan keseluruhan jawaban responden terdapat 4,15% memilih jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah tentang kinerja karyawan seperti kurang berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan, masih belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan masih harus diawasi.

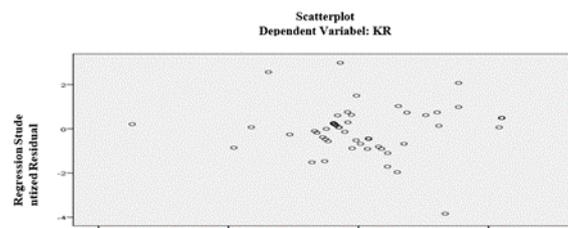
Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		5
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78013776
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.112
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c

Sumber: Hasil Penelitian dan Sudah Diolah.

Berdasarkan Tabel 3 tes *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,132 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,14. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sebab nilai *Asmp Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.



Grafik 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Grafik 1 di atas menunjukkan tidak ada suatu pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahawa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Selanjutnya hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.825	2.04278	1.747

Sumber: Hasil Penelitian dan Sudah Diolah.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,747. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi di mana Durbin Watson(1,747) berada di antara nilai $-2 \leq DW \leq 2$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	IKompensasi	.411	2.435
	Pelatihan	.328	3.048
	Disiplin Kerja	.397	2.518

Sumber: Hasil Penelitian dan Sudah Diolah.

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh sebab itu tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis dipergunakan uji t dan uji F. Rekapitulasi hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.484	5.131		.223	.976
	Kompensasi(X ₁)	.262	.097	.318	4.022	.004
	Pelatihan(X ₂)	.174	.094	.186	1.936	.003
	Disiplin Kerja	.480	.129	.423	3.128	.001

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel 6. di atas menunjukkan persamaan regresi: $Y = 1,484 + 0.262X_1 + 0.174 X_2 + 0,480 X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin

kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari ke tiga variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja.

Hasil uji t, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} (4.022) > t_{tabel} (1,693) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR NBP 20 Delitua. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai t_{hitung} (1.936) > t_{tabel} (1,693) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Delitua. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Nilai t_{hitung} (3.128) > t_{tabel} (1,693) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Delitua. Dengan demikian hipotesis diterima.

Tabel 7
Nilai F. Hitung Variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.321	3	18.143	10.321	.000 ^b
	Residual	58.832	33	1.869		
	Total	105.153	36			

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 6 menunjukkan nilai t hitung (kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja) > t tabel artinya secara parsial kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 7 menunjukkan bahwa F hitung > F tabel, maka variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8.
Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.850	.628	1.722

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8. di atas menunjukkan koefisien korelasi variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja sangat kuat dengan nilai R = .901. Koefisien determinasinya sebesar $R^2 = .850$, artinya variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mampu menjelaskan 85,0 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 15,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20 Delitua.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR NBP 20 Delitua

Dilihat dari tabel 6 koefisien regresi t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 4.022 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,693 sehingga $4,022 > 1,693$ Selain itu untuk nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20 Delitua. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi

pada karyawan PT. BPR NBP 20 Delitua mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari uji t pada variabel kompensasi dengan indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, bonus. Premi dan asuransi, maka jika ada perubahan dari setiap indikator kompensasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda" dengan hasil ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR NBP 20 Delitua

Dilihat dari tabel 6 koefisien regresi t_{hitung} untuk variabel pelatihan 1,936 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,693 sehingga $1,936 > 1,693$. Selain itu untuk nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Delitua. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan mendapatkan atau mengikuti pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan kerja maka akan meningkatkan kemampuan ataupun pengetahuan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Dari penjelasan di atas, pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan materi dan metode yang akan disampaikan yang digunakan supaya tidak ada alasan karyawan untuk tidak mengikuti pelatihan.

Dapat dilihat dari uji t pada variabel pelatihan dengan indikator materi, metode, instruktur, sarana, peserta pelatihan, evaluasi pelatihan dan tujuan, maka jika ada perubahan dari setiap indikator pelatihan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR NBP 20 Delitua

Dilihat dari tabel 6 koefisien regresi untuk t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3,128 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,693 sehingga $3,128 > 1,693$. Selain itu untuk nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Delitua. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan terhadap karyawannya maka akan semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Dapat dilihat dari uji t pada variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan waktu, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis dan tanggung jawab kerja, maka jika ada perubahan dari setiap indikator disiplin kerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kenda dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)" menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR NBP 20 Delitua.

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat diteliti bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20 Delitua. Dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $10,321 > F_{tabel}$ 2,90 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 berarti

kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20 Delitua

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi : $Y = 1,484 + 0,262X_1 + 0,174 X_2 + 0,480 X_3$, artinya variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.
2. Nilai t hitung kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja $>$ t tabel artinya secara parsial kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai F hitung $>$ F artinya variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat dengan nilai $R = ,901$. Koefisien determinasinya sebesar $R^2 = ,850$, artinya variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja mampu menjelaskan 85,0 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 15,0 % dipengaruhi faktor-faktor lain.

Bagi pimpinan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan hendaknya memperbaiki disiplin kerja melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan waktu, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, tanggung jawab kerja dan kinerja karyawan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, inisiatif, ketelitian dan kompensasi melalui gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, bonus, premi, asuransi serta pelatihan melalui materi, metode, instruktur, sarana, peserta pelatihan, evaluasi pelatihan dan tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Carell, Steve. 2011. *Manajemen Personalia*, Alih Bahasa Salinding. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, Gerry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan (Agus Darma). Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghozali, Iman. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 25* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H, Malayu S.P, 2004, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi Keempat. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University
- Nugraha, Adhian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Panggabean, Mutiara S, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, Suparno Eko 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Arda, M . 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Puteri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18 (1), 45-60
- Fauzi, Usman. 2014, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda*, *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 2 (2), 162-172.
- Rosmiati, 2016, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR NBP Purwokerto*, *Jurnal Pundi*, Vol. 04, No.01.
- Safitri, Deby Endayani, 2019, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam*, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 8 No.2 hal 112-172
- Sutrisno, Ammar, 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT.PLN. Semarang*, *Jurnal Ekonomi*, Vol.01.No.02.
- Yohana Yesika. 2019. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, Karyawan Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening*. PT. Latinusa, Tbk Cilegon –Banten. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Panca Budi* vol 1 No. 01 Hal. 132-137

