

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) CREDIT UNION (CU) MADUMA MANDUAMAS
TAPANULI TENGAH**

Elvin Susanto Telaumbanua¹, Ria Veronica Sinaga², Pandapotan Sitompul³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan
email: elvinsiganteng@gmail.com¹, riaveronicas@gmail.com², pandapotan@ust.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and training on employee performance of Credit Union (CU) Maduma Manduamas Tapanuli Tengah. Data were obtained directly from respondents (employees) at KSP CU. Maduma Manduamas. The population of this study was 85 people and the number of samples through saturated sampling or census techniques was 81 people. The analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, multiple linear regression, and t-test, f-test and coefficient of determination (R²) using SPSS version 25. The results of the study indicate that there is a relationship between independent variables, namely compensation, training and dependent variables, namely employee performance. From the results of the t-test, the compensation t-value is ((4.537) > t-table (1.664), training t-value (2.333) > t-table (1.664). This means that simultaneously the compensation and training variables have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the simultaneous F-test, it is shown in the F-value of 88.325 > F-table 3.11 with a significance level of 0.000 < 0.05, it can be concluded that simultaneously the compensation and training variable values have a positive and significant effect on employee performance at KSP CU. Maduma Manduamas. From the results of the discussion of multiple linear regression $Y = 9.919 + 0.539X_1 + 0.308X_2$. It can be concluded that compensation and training have a positive effect on employee performance at KSP CU. Maduma Manduamas. The results of the determination coefficient test (R Square) are 0.694. This means that employee performance can be explained by compensation and training by 69.4% while Another 30.6% can be explained by other factors such as work stress, workload, work discipline that were not examined in this study.

Keywords: compensation and training on employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) *Credit Union* (CU) Maduma Manduamas Tapanuli Tengah. Data diperoleh langsung dari responden (karyawan) pada KSP CU. Maduma Manduamas. Jumlah populasi penelitian ini adalah 85 orang dan jumlah sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus sejumlah 81 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, regresi linear berganda, dan uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variable independent yaitu kompensasi, pelatihan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Uji t diperoleh nilai kompensasi t_{hitung} sebesar ((4.537) > t_{tabel} (1,664), pelatihan nilai t_{hitung} (2.333) > t_{tabel} (1,664). Artinya secara bahwa secara simultan variabel kompensasi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Uji F simultan ditunjukkan pada nilai nilai F_{hitung} sebesar 88.325 > F_{tabel} 3.11 dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara simultan nilai variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP CU. Maduma Manduamas. Dari hasil pembahasan regresi linear berganda $Y = 9.919 + 0,539X_1 + 0,308X_2$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas. Hasil pengujian koefisien determinasi (R Square)

sebesar 0.694. Artinya artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pelatihan sebesar 69,4% sedangkan 30,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan tidak bisa mengelola perusahaannya sendiri melainkan harus dibantu oleh karyawan, oleh karena itu antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2018:123) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien, sehingga masalah yang terjadi di perusahaan dapat diatasi dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja, meliputi ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi.

Menurut Raharjo (2013:109) kompensasi adalah semua balas jasa baik bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kinerjanya, karyawan tersebut berharap memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Dessler (2015:284) pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan pegawai organisasi selalu dimulai saat seseorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama pegawai berada di dalam organisasi tersebut dan setelah pelatihan pegawai diharapkan lebih mampu mengemban tugas yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut.

Ukuran kinerja pada KSP CU. Maduma Manduamas diukur dengan jumlah realisasi kredit tertagih. Adapun target dan realisasi yang tertagih pada KSP CU. Maduma Manduamas dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 1 Rekapitulasi kinerja karyawan KSP CU. Maduma Manduamas.

Tahun	Kredit yang tersalurkan (Rp)	Realisasi Kredit Tertagih (Rp)	Persentase kredit yang tertagih
2021	Rp 27.529.874.000	Rp 18.355.381.440	66.67%
2022	Rp 30.347.539.000	Rp 24.549.783.060	80.90%
2023	Rp 31.544.642.000	Rp 23.774.053.570	75.37%

Sumber: KSP CU. Maduma Manduamas

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase hasil realisasi kredit tertagih KSP CU. Maduma Manduamas mengalami fluktuasi selama 3 tahun terakhir. Tahun 2021 realisasi kredit tertagih 66,67%, tahun 2022 80,90% ,dan tahun 2023 sebesar 75,37%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan KSP CU. Maduma Manduamas belum mencapai target, hal ini diduga terjadi karena kompensasi di bawah UMR. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Pemberian kompensasi yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi KSP CU. Maduma Manduamas adalah dalam bentuk kompensasi langsung yaitu gaji dan tunjangan transportasi yang dapat kita lihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2 Bentuk kompensasi pada pada KSP CU. Maduma Manduamas dari 5 tahun terakhir

Tahun	Gaji karyawan	Tunjangan transportasi	Total gaji	UMR TAPTENG
2019	Rp.1.350.000	Rp. 300.000	Rp. 1.650.00	Rp. 2440.860
2020	Rp. 1.550.000	Rp. 345.000	Rp 1.895.00	Rp 2.830.844
2021	Rp .1.650.000	Rp. 360.000	Rp 2.010.000	Rp 2.830.844
2022	Rp .1.750.000	Rp. 375.000	Rp 2.125.000	Rp 2.830.844
2023	Rp .1.960.000	Rp. 395.000	Rp 2.355.000	Rp 3.019.194

Sumber: KSP CU. Maduma Manduamas

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan CU kepada karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya namun masih di bawah nominal UMR.

Fenomena pelatihan di KSP CU. Maduma Manduamas adalah peserta pelatihan. Untuk menjadikan karyawan bermutu yang tinggi, KSP CU. Maduma Manduamas mengadakan pendidikan pelatihan bagi karyawan-karyawannya sehingga visi dan misi dari KSP CU. Maduma Manduamas dapat tercapai. Namun karyawan tidak memiliki rasa semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Hal ini terjadi karena masih banyaknya karyawan memiliki kualifikasi pendidikan SMA dan kurang mengerti tentang hal teknologi.

Berikut jumlah karyawan mengikuti pelatihan pada KSP CU. Maduma manduamas dapat dilihat dari Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Pelatihan yang Diberikan KSP CU. Maduma Manduamas tahun 2021-2023

Tahun	Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah peserta pelatihan (Orang)	Persentase karyawan mengikuti pelatihan (%)
2021	Laporan Sak- ETAP	14	2	14,29 %
	Pengguna aplikasi Sicundo	14	14	100 %
2022	Penanganan kredit macet	15	2	13,13 %
	Sosialisasi new Daperma	15	2	13,3 %
2023	Diktat Finansial literasi	14	4	28,58 %
	Penanganan kredit macet	14	2	14,29 %
	Sosialisasi New Daperma	14	2	14,29 %

Sumber: KSP CU. Maduma Manduamas

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat persentase karyawan yang mengikuti pelatihan sangat sedikit. Hal ini akan berdampak terhadap penurunan kualitas kerja karyawan serta informasi dalam pengembangan inovasi baru terhadap KSP CU. Maduma Manduamas.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan KSP CU. Maduma Manduamas.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas?

2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas?
3. Apakah kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Menurut Suhariadi (2013:164) kompensasi merupakan suatu penghargaan dari suatu usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau satu jasa, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau setiap bulan.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Dari pendapat para ahli di atas bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa meliputi pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dan dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang yang diberikan dalam setiap mingguan ataupun bulanan.

2.1. Indikator Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan hal ini merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Menurut Umar (2007:16) indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin setiap bulan dan tetap walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan diterima secara penuh.

2. Insentif

Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang telah ditentukan.

3. Bonus

Bonus adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu tergantung dengan kondisi dan situasi sebuah perusahaan

4. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perencanaan atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

5. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Indikator kompensasi menurut Sinambela (2016:235) yaitu sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau

bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

- 2) Insentif
Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan
- 3) Tunjangan
Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.
- 4) Fasilitas
Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator adalah menurut Umar (2007:16) dan Sinambela (2016:235) diantaranya gaji, insentif, bonus, premi, asuransi, tunjangan, dan fasilitas.

2.2. Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Rivai (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Dessler (2015:175) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan tujuan agar mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.3. Indikator Pelatihan

Pelatihan dilakukan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkinerja tinggi. Dengan adanya pelatihan akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan dilakukan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkinerja tinggi. Dengan adanya pelatihan akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dessler (2015:284) indikator pelatihan adalah:

1. Instruktur
Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer.

Menurut Mangkunegara (2012:9) pengertian kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif atau negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Moehariono (2014:950) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dari pendapat para ahli di atas bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mampu mewujudkan sasaran, tujuan dan visi perusahaan.

2.5. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dibutuhkan indikator kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:151) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.

3. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

4. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaannya.

5. Disiplin

Yaitu taat pada hukum yang berlaku karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6. Inisiatif

Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) yaitu:

1. Kualitas

Hasil aktivitas mendekati sempurna, dengan beberapa cara ideal dari penampilan ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan

3. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi tanpa bantuan bimbingan dari pengawasan atau meminta turut campurnya pengawasan untuk menghindari hasil yang merugikan.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan penelitian ini adalah gabungan dari teori Sutrisno (2010:152) dan teori Robbins (2006:260) yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan pekerjaan, tanggung jawab, sikap, disiplin, inisiatif, kemandirian dan efektivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan KSP CU. Maduma Manduamas yang didirikan dan beralamat di JL. Koperasi Kelurahan Perluasan Manduamas Tapanuli Tengah. Kopdit CU. Maduma Manduamas merupakan koperasi keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam.

3.1. Populasi dan Sampel

Tabel 4 Populasi Karyawan Pada KSP CU. Maduma Manduamas

No	NAMA	Jumlah (orang)
1.	Pengurus	5
2.	Pengawas	3
3.	Manajemen	17
4.	Koordinator lingkungan	65
	Jumlah	90

Sumber: KSP CU. Maduma Manduamas

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas yang berjumlah 81 orang (tidak termasuk pengurus , pengawas dan manajer).

3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:73). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini seluruh karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas yang berjumlah 81 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menunjukkan bahwa 65 responden berjenis kelamin laki-laki (80,2%) sedangkan sisanya sebanyak 16 responden berjenis kelamin perempuan 19,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSP CU. Maduma Manduamas lebih dominan adalah laki-laki. Usia responden yang dijadikan sampel penelitian adalah menunjukkan bahwa 2 responden (2,5%) berusia di bawah 20 tahun, 23 responden (28,4%),berusia 20-30 tahun, 52 responden (64,2%) berusia 30-40 tahun, 4 responden (4,9%) berusia di

atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas berusia di atas 30-40 tahun. Tingkat pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 70 responden (84,4%), memiliki tingkat pendidikan SMA, 10 responden (12,3%) memiliki tingkat pendidikan S1 dan 1 responden (1,2%) memiliki tingkat pendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas memiliki tingkat pendidikan SMA.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.919	2.452		4.046	.000
	Kompensasi	.539	.119	.567	4.537	.000
	Pelatihan	.308	.132	.292	2.333	.022

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 5 diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 9.919 + 0,539X_1 + 0,308X_2$$

Hal ini berarti kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union* Maduma Manduamas Tapanuli Tengah.

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.919	2.452		4.046	.000
	Kompensasi	.539	.119	.567	4.537	.000
	Pelatihan	.308	.132	.292	2.333	.022

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,664 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2502.875	2	1251.437	88.325	.000 ^b
	Residual	1105.150	78	14.169		
	Total	3608.025	80			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union* Madua Manduamas Tapanuli Tengah. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $88.325 > F_{tabel} 3.11$ dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima,

artinya secara simultan nilai variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union* Maduma Manduamas Tapanuli Tengah.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.686	3.76412
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai R sebesar 0.883 sama dengan 88,3% yaitu kompensasi dan pelatihan mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan.
2. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.694 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pelatihan sebesar 69,4% sedangkan 30,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 9.919 + 0,539X_1 + 0,308X_2$$

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSP CU. Maduma Manduamas dan pelatihan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan kompensasi.

- 2) Kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP CU. Maduma Manduamas. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} , (88.325) > F_{tabel} (3.11) dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < (0,05)$.
- 3) Kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP CU. Maduma Manduamas. Hal ini dapat dibuktikan dari uji t bahwa variable kompensasi (X_1) nilai t_{hitung} (4.537) > t_{tabel} (1,664) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pelatihan (X_2) Nilai t_{hitung} (2.333) > t_{tabel} (1,664) dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.694 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pelatihan sebesar 69,4% sedangkan 30,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Angkasa Pura II (Persero) *Kualanamu: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Aulia, A., & Ariyanto, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT ISS Indonesia Bintaro*. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 134-141.
- Darsono & Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, G. (2015). *Personnel management (Manajemen Personalia)*. Ahli Bahasa, Diana Angelica. Jakarta : Erlangga.

- Fahrullah. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Medan*. Jurnal Administrasi Bisnis Halaman 21-22.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Ilham, M. A. I., Gani, A., & Selong, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 276-288.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafi Persada
- Masram & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahan oleh Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehersono. (2014). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi : Jakarta : PT Rasa Grafindo Persada.
- Mondy, R Wayne. (2008). *(Human Resource Management) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Hilarius Wibi Hardani. Jakarta. Erlangga. Persada.
- Raharjo, Joko (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Jakarta Palatinum.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Robbins, P . Stehpen. (2006). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Edisi kesepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: SIEYKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhariadi, Fendy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teori Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarata: PT. Rasagrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber DayaManusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.