

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KEPRI
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
William
180910090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KEPRI
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
William
180910090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : William
NPM : 180910090
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KEPRI BATAM”

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak “duplikasi” berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepemahaman saya, terdapat pada naskah Skripsi ini tidak ada karya ilmiah ataupun opini yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini serta dipaparkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam 29 Juli 2022



William
180910090

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
William
180910090

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Khoiri', is written over a horizontal line.

M. Khoiri, S.Pd., M.Pd
Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu suatu kebutuhan yang harus dikendalikan oleh perusahaan dan faktor yang menjadi penentu kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Temuan atas suatu penelitian ini memiliki suatu tujuan untuk memahami adanya suatu pengaruh pelatihan kerja beserta kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Teknik pengambilan atas suatu sampel mempergunakan *Sampel Jenuh*. Untuk tujuan pengumpulan data, peneliti membagikan kuesioner, yang mencakup daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta. Metode yang dipergunakan pada temuan yang terdapat pada penelitian tersebut adalah penelitian berbasis kuantitatif dengan melakukan analisa linier berganda. Pendekatan *Sampel Jenuh* digunakan untuk mendapatkan data. Sampel yang diambil dengan menggunakan *non probability sampling* memastikan kalau setiap elemen ataupun anggota atas suatu populasi yang termasuk dalam sampel mempunyai suatu peluang yang setara untuk diikutsertakan. Hasil yang diperoleh atas suatu temuan yang terdapat pada suatu penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja beserta kompensasi mampu memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) is a need that must be controlled by the company and the factor that determines the progress and success of a company is human resources. The findings of this study have a purpose to understand the effect of job training and compensation on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. The technique of taking a sample uses saturation sampling. For the purpose of data collection, the researcher distributed a questionnaire, which included a list of questions to be answered by the participants. The method used in the findings contained in this study is a quantitative-based research by conducting multiple linear analysis. saturation sampling approach is used to obtain data. Samples taken using non-probability sampling ensure that every element or member of a population included in the sample has an equal chance of being included. The results obtained from a finding contained in a study prove that job training and compensation have a significant effect on the performance of employees of PT. Riau Islands People's Credit Bank Batam.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Training, Human Resources.*

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karuniaNya, alhasil penulis bisa menuntaskan laporan skripsi yang ialah salah satu persyaratan buat menuntaskan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis mengetahui kalau skripsi ini sedang jauh dari sempurna. Sebab itu, kritik serta anjuran hendak senantiasa penulis dapat menerimanya dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis mengetahui pula kalau ide ini takkan terakbul tanpa dorongan, edukasi, serta desakan dari bermacam pihak. Untuk itu, dengan seluruh kerendahan yang terdapat pada hati penulis, penulis memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Ibu saya tercinta Lo Lie Khium dan Nenek saya tercinta Tjoe Kian dalam memberi saya semangat untuk menyusun skripsi ini.
7. Kekasih saya tersayang Vivian Anggana Ongko yang telah berkontribusi dalam menyusun skripsi ini.
8. Direktur, manajer dan jajaran staff yang telah berkontribusi serta berkenan memberikan data yang penulis perlukan untuk menyusun skripsi ini.
9. Teman-teman angkatan seperjuangan yang turut memberikan ilmu dan semangatnya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Sadhu Sadhu Sadhu.

Batam, 29 Juli 2022



William



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Secara Teoritis	7
1.6.2 Secara Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Pelatihan	10
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan	11
2.1.1.3 Indikator Pelatihan	11
2.1.2 Kompensasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi	13
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi	13
2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi	15
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	17
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Sifat Penelitian.....	27

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	28
3.3.1 Lokasi Penelitian	28
3.3.2 Periode Penelitian.....	28
3.4. Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel.....	29
3.4.3 Teknik Penentuan Besaran Sampel	29
3.4.4 Teknik Sampling.....	29
3.5. Sumber Data.....	30
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.8. Metode Analisis Data.....	31
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2 Uji Kualitas Data	32
3.8.2.1 Uji Validitas	33
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.3.1 Uji Normalitas Data.....	35
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas.....	36
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.8.4 Uji Pengaruh	37
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.8.4.3 Uji T.....	38
3.8.4.4 Uji F.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin	41
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan pada Usia	42
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan pada Pendidikan	42
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan pada Lama Bekerja.....	43
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	43
4.3.1 Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1)	44
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi(X_2)	45
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.4. Analisis Data.....	50
4.4.1 Uji Validitas serta Reliabilitas	50
4.4.1.1 Uji Validitas	50
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	53
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	53
4.5 Uji Pengaruh	58
4.5.1 Regresi Linier Berganda.....	58
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.6 Pengujian Hipotesis	60
4.7. Pembahasan Hipotesis.....	63

4.8. Implikasi Penelitian.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedasititas	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekap Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun 2019-2021	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Periode Penelitian	28
Tabel 3.2	Skala Likert	30
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.4	Rentang Skala Penelitian	32
Tabel 3.5	Indeks Koefisien Reliabilitas	35
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan pada Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2	Jumlah Responden berdasarkan pada Usia	42
Tabel 4.3	Jumlah Responden berdasarkan pada Pendidikan	42
Tabel 4.4	Jumlah Responden berdasarkan pada Lama Bekerja	43
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	44
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terkait Kompensasi	46
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Pelatihan	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kompensasi	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.12	Hasil pengujian yang bersifat Normalitas	54
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Multikolinieritas	56
Tabel 4.14	Hasil pengujian yang bersifat <i>Gljster</i>	58
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Uji t.....	61
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Uji-F	62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	32
Rumus 3.2 Korelasi Product Moment	33
Rumus 3.3 <i>Cronbach Alpha</i>	34
Rumus 3.4 Kolmogorov	35
Rumus 3.5 VIF.....	36
Rumus 3.6 Regresi Linear Berganda	37
Rumus 3.7 Determinasi (R^2)	38
Rumus 3.8 Uji t.....	38
Rumus 3.9 Uji F	39



Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia industri perbankan sekarang ini kian berkompertif. Persaingan ini mencakup perluasan pangsa pasar, pelayanan, dan pula kompetisi agar memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas unggul. Pengembangan industri jasa finansial yang mempunyai daya saing harus ditunjang oleh kesiapan SDM sektor jasa finansial yang berintegritas, profesional, serta mempunyai daya saing global.

Di era revolusi industri saat ini dalam mengatasi perkembangan teknologi, SDM pada industri jasa finansial harus ada peningkatan serta seringkali mengalami perubahan keperluan profesinya di industri jasa finansial. Berbagai profesi yang sifatnya manual bisa makin mengurang keperluannya, namun hadir berbagai profesi baru yang sebelumnya belum tersedia. Program dalam mengembangkan SDM pada industri jasa finansial perlu melakukan antisipasi peluang hadinya beragam profesi baru dilansir dalam buku Cetak Biru Pengembangan SDM oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2021).

Manusia senantiasa mempunyai peranan aktif serta mendominasi di tiap aktivitas organisasinya, Maka perusahaan harus dikelola secara profesional oleh sumber daya manusia yang andal bisa mempunyai hasil kerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerja. Guna meningkatkan keterampilan maupun kemampuan yang dipunyai pegawai

berarti industri perlu melakukan pelatihan kepada karyawannya, memberikan penghargaan dari jerih payahnya atau paket kompensasi kepada karyawan yang berprestasi guna menghasilkan produktivitas dan kinerja untuk kemajuan perusahaan. Dalam praktiknya, menurut (Berliana et al., 2018) menjabarkan yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti suatu kebutuhan yang harus dikendalikan oleh perusahaan dan faktor yang menjadi penentu kemajuan dan kesuksesan industri yaitu SDM. Maka dari itu, SDM perlu dilakukan perencanaan, disusun dengan menggunakan strategi yang signifikan terhadap tujuannya organisasi tersebut, serta harus konsisten dalam menerapkan strategi-strategi yang ada agar mampu memberi peningkatan hasil kerja pegawai pada perusahaan.

Untuk memberi peningkatan hasil kerja pegawai, Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang berspesifikasi keterampilan serta kemampuannya secara unik, yang membuatnya berbeda dengan karyawan di perusahaan pesaing. Guna memastikan pekerjaan di organisasi dilakukan oleh karyawan yang sesuai, sehingga diperlukan *training* sumber daya manusia. Pelatihan itu sendiri jadi sarana vital untuk mengembangkan sumber daya manusia yang superior di dalam suatu perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya untuk menopang kinerja karyawan dengan proses mengajarkan karyawan baru atau lama supaya memiliki kemampuan dan pengetahuan. Dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan yang mumpuni itu dan sejalan terhadap bidang pekerjaan bisa memberi sumbangsih terhadap organisasi guna meraih target

beserta tujuannya. Sementara, bila karyawan organisasi tidak mengetahui ataupun kurang berkemampuan, berketerampilan, serta pengetahuannya minim, di samping jadi beban organisasi, pun bisa membuat oraganisasinya itu kurang efisien dan efektif untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. Melalui program pelatihan secara baik serta benar pastinya pegawai bisa berupaya melakukan tugas sebaik-baiknya. Jadi kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan agar dapat memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dimana dia bekerja. Industri perlu memiliki pegawai yang berketerampilan serta pengetahuannya maksimal guna mengelola perusahaan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan (Karyono & Gunawan, 2020).

Selain pelatihan, kompensasi pun jadi suatu faktor yang memberi pengaruh pada hasil kerja pegawai pada suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan karyawan yang unggul dalam prestasi kerjanya dengan memberikan imbalan. Pemberian kompensasi dari industri terhadap pegawai atas dasar kerja individu ataupun kinerja kelompok. Kompensasi yang diberikan berupa kompensasi pada wujud finansial dan juga berwujud non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berarti dibayar dengan langsung mencakup komisi, upah, beserta bonus dan gaji. Sedangkan kompensasi dalam bentuk non finansial diberi dengan tidak langsung mencakup THR, , tunjangan pendidikan, peluang akan promosi, ds. Bila dilaksanakan pengelolaan secara baik maka kompensasi mampu memberi bantuan industri dalam

meraih tujuannya, namun manakala tidak dilaksanakan pengelolaan secara baik berarti bisa muncul sikap tidak puas pegawai serta tujuan industri ataupun sukar dicapai (Mukti & Adawiyah, 2019)

Pelatihan dan kompensasi merupakan rangkaian yang tidak terpisahkan dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai aset perusahaan mempunyai peranan aktif serta turut menetapkan tercapai ataupun tidak tujuan industrinya. Penempatan karyawan sebagai aset perusahaan tentu memerlukan biaya dan waktu yang tidak sedikit dari mulai perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan pengembangan yang terus-menerus. Aset yang amat berharga ini sangat disayangkan apabila tidak dijaga dengan baik oleh industri.

Pada pencapaian tujuan industri tentunya harus memiliki kinerja pegawai secara baik, kinerja itu sendiri bukan sebuah bakat atau karakteristik individu, namun yaitu realisasi dari keterampilan berbentuk karya aktual. Kinerja pegawai yaitu berarti tingkah laku beserta hasil kerja yang sudah diraih untuk menuntaskan berbagai tugas maupun tanggung jawab yang diberi pada periode tertentu. Memberi peningkatan hasil kerja individual berarti peluang besar pula bisa menaikkan hasil kerja industri dikarenakan kedua itu memiliki relasi kuat (Luffi et al., 2021).

Pada kesempatan ini peneliti ini akan melakukan penelitian di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam merupakan

salah satu diantara Bank Perkreditan Rakyat terbaik di Kota Batam yang di dirikan pada tanggal 30 Agustus 2008. Awalnya PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam berlokasi di Komp Rafflesia Business Centre Blok G No.1 selama 12 tahun dan sejak tahun 2020 PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam resmi pindah ke lokasi Komp Ruko Palm Spring Blok D2 No.1. Kini PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam memiliki keseluruhan 116 karyawan. Permasalahan yang dihadapi karyawan bahwa pembelajaran di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam belum maksimal hal ini diketahui dengan pelatihan yang tidak terencana, kurangnya karyawan diikuti sertakan dalam pelatihan dan kurangnya bimbingan dalam bekerja sehingga daya saing dan penyesuaian keterampilan masih terhambat.

Tabel 1.1 Rekap Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun 2019-2021

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Biaya Pelatihan yang dikeluarkan
1	2019	89	48	Rp 139.900.600
2	2020	109	32	Rp 43.595.000
3	2021	116	21	Rp 26.400.000

Sumber : Manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa sejak tahun 2020 karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam sudah sedikit mengikuti pelatihan. Selama dua tahun terakhir yaitu 2020-2021, jumlah biaya pelatihan yang dikeluarkan dalam dua tahun terakhir hanya 50% dari jumlah biaya yang dikeluarkan pada tahun 2019 sebelum pandemic covid-19 masuk ke

Indonesia. Tidak hanya pelatihan, diduga kompensasi juga menjadi masalah di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Permasalahan yang ditemukan dari observasi berupa ketidaksesuaian insentif yang diterima karyawan dengan anggapan yang dikorbankan sudah lebih dari pada apa yang didapatkannya, dan pada saat ini tidak semua mendapatkan biaya agar meneruskan tingkat pendidikan lebih tinggi. Sedikit pembelajaran serta pemberian kompensasi yang menjadi kendala saat ini. Permasalahan itu memicu kepada kinerja karyawan yang menjadikan produktifitas karyawan tetap sama setiap tahunnya. Untuk mengetahui sejauh manakah pelatihan dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu penulis ada ketertarikan dalam melaksanakan riset dengan topik kinerja karyawan yang diberikan judulnya yaitu **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan.
2. bimbingan terhadap karyawan yang belum maksimal.
3. Adanya ketidaksesuaian insentif yang diterima karyawan.
4. Tidak ada peningkatan produktivitas.

1.3 Batasan Masalah

Penulis melaksanakan pembuatan riset berikut bagi tujuan pengkajian ruang lingkup yang ekstensif dan penulis sekadar terfokuskan

kepada objek yang telah ditentukan, sehingga penulis memberi pembatasan masalahnya dalam studi berikut, yakni:

1. Responden pada studi ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam dengan total 116 Karyawan.
2. Periode Tahun 2021- Tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Pada permasalahan yang berada dalam latar belakangnya itu, sehingga ada beragam permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
- 2 Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
- 3 Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adanya beberapa tujuannya pelaksanaan riset yakni:

1. Untuk memahami pengaruhnya pelatihan kepada kinerja karyawan.
2. Untuk memahami pengaruhnya kompensasi kepada kinerja karyawan.
3. Untuk memahami pengaruhnya pelatihan dan kompensasi kepada kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bagi upaya mengembangkan teori beserta wawasan mengenai

kinerja pegawai, yang di pengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi dalam sebuah organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Memiliki kesempatan untuk mempraktikkan beragam teori yang sudah didapatkan saat masa perkuliahan dan bisa memahami pengaruhnya pelatihan dan kompensasi kepada hasil kerja pegawai pada sebuah organisasi.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat merancang pola pelatihan serta kompensasi yang tepat supaya perusahaan mampu memberi peningkatan hasil kerja pegawai dan produktifitas. Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sepadan untuk mencapai tingkat prestasi yang baik dan mendorong karyawan untuk mempunyai kesempatan dalam mengembangkan diri, sehingga para pegawai mampu memberi peningkatan hasil kerja secara optimal untuk industrinya

3. Bagi Universitas Putera Batam

Ketercapaian studi yang diharapkan supaya dapat digunakan sebagai materi menganalisis disiplin kejuruan pun memberi peningkatan bahan bacaan dalam bidang ilmu pengetahuan yang berhubungan kepada SDM khususnya pelatihan dan kompensasi kepada kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber bacaan yang baik dan informasi untuk memungkinkan penelitian lainnya untuk menulis pada bidang yang sama dengan minat yang berbeda.

.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan berarti upaya yang runtut dan disusun guna memberi perubahan ataupun pengembangan keterampilan, pengetahuan, sikap baru yang sejalan terhadap keperluan organisasinya (Priansa, 2021:176). Pelatihan merupakan upaya keterampilan kerja timbal balik yang membantu, harus menciptakan lingkungan dimana karyawan mempelajari keahlian, sikap, keterampilan, karakter, pengetahuan yang khusus berkaitan terhadap pekerjaannya, maka mampu memberi dorongan pegawai agar kerjanya lebih bagus (Mukti & Adawiyah, 2019). Pelatihan menurut (Jafar & Rudini, 2022) proses kependidikan berjangkan pendek yang memakau mekanisme runtut dan terorganisirkan yang mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan beserta kemampuan teknis pada tujuannya yang terbataskan. Dan Pelatihan ialah proses yang sistematis dapat merubah tingkah laku pegawai agar sampai pada tujuan perusahaan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai agar melaksanakan tugas saat ini (Karyono & Gunawan, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas bisa berkesimpulan yakni yang dimaksudkan dari pelatihan berarti usaha guna memberi peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan proses pendidikan yang perusahaan berikan, yang bersifat mendorong karyawan untuk lebih baik.

2.1.1.2 Jenis- Jenis Pelatihan

Menurut (Priansa, 2021:179) Pelatihan dapat dirancang serta bisa dikategorikan pada beragam metode, mencakup :

1. Pelatihan rutin, pelatihan yang mempunyai fungsi dan rutin dilakukan guna terpenuhi persyaratan hukum yang diwajibkan serta diberlakukan sebagai pelatihan bagi semua pegawai baru ataupun yang sudah lama.
2. Pelatihan teknis, pelatihan teknis memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan, wewenang, beserta tanggung jawabnya secara baik, seperti pengetahuan atau wawasan mengenai barang, proses, beserta mekanisme tekniknya.
3. Pelatihan antarpribadi serta penuntasan permasalahan, bermaksud guna menangani permasalahan yang berada di operasionalnya ataupun di pribadi dan memberi peningkatan relasi pada pekerjaan organisasi, seperti berkomunikasi antarpribadi, kemampuan pengontrolan dan manajerial.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif, menyajikan fokus berjangka panjang guna memberi peningkatan kapabilitas pribadi serta industri bagi masa mendatang.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat indikator pelatihan antara lain:

1. Pelatih, keprofesionalan seorang pelatih diharuskan. Karyawan yang diberikan pelatihan wajib memperoleh pemahaman melebihi dari pengajar ataupun pelatih yang *qualified* di bidang terkaitnya.

2. Peserta, perusahaan harus pintar menyeleksi peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu karyawan yang ikut serta dalam pelatihan harus semangat selama mengikuti pelatihan.
3. Materi, yang disajikan diselaraskan terhadap tujuan yang ingin diraih. Pelatihan yang diutamakan oleh industri terhadap pegawai, perlu sealaras dengan tujuan akhirnya pelatihan itu. Maka pelatihan yang diselenggarakan bisa efektif serta efisien.
4. Metode, pelatihan wajib selaras terhadap keterampilan dan kompeten karyawan yang jadi anggotanya, demikian karyawan sekiranya mampu menangkap materi yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi berarti hal yang menggantikan sumbangsih jasa yang sudah pegawai beri terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi berarti fungsi pada penyelenggaraan manajemen SDM yang begitu berkaitan kuat terhadap seluruh macam pemberian penghargaan individu terkait sumbangsihnya kepada tugas dalam perusahaannya itu. (Rina, 2018). Kompensasi berarti suatu hal yang pegawai peroleh yang merupakan wujud imbalan jasa atas beban tugas yang diberi terhadap pegawai itu, hal berikut bisa mencakup gaji ataupun upah perjam dan juga perperiode misalnya perhitungan yang sudah ditentukan dari divisi *payroll* untuk tiap bulan. (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Di samping itu, kompensasi berarti suatu hal yang wajib dikeluarkan industri dan diberi terhadap pegawai yang merupakan bentuk hasil kerja yang sudah memberi tenaga serta hasil pemikirannya pegawai

guna pencapaian tujuan industri ataupun organisasinya. (Khosasih, 2018)

Mengamati definisi tersebut, bisa berkesimpulan yakni hal yang dimaksudkan dari kompensasi berarti imbalan kepada jasa yang sudah pegawai laksanakan guna mencapai tujuannya industri, pemberian kompensasi bisa dengan langsung dan juga tidak, selain itu bisa berwujud benda dan juga uang selaras terhadap mekanisme yang sudah ditentukan dari personalia industri terkait.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

1. Kompensasi langsung

Ganjaran ataupun penghargaan yang biasanya dikatakan sebagai gaji ataupun upah dan dibayarkan dengan tetap mengacu pada waktu yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Memberi bagian keuntungan ataupun laba kepada pegawai selain dari upah ataupun gajinya, bisa mencakup benda maupun uang.

3. Insentif

Penghargaan yang diberi guna meningkatkan motivasinya pegawai supaya berproduktivitas kinerja makin tinggi, bersifat sewaktu-waktu ataupun tidak tetap.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

(Hasibuan., 2019:121-122) berikut adalah tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama

Melalui diberinya kompensasi maka terciptalah ikatan bekerja sama formal diantara industri bersama pegawai. Pegawai perlu melakukan tugas-tugasnya secara baik.

2. Kepuasan kerja

Melalui imbalan jasa yang perusahaan berikan, pegawai bisa terpenuhi keperluan sosial, fisik, egoistik maka memperoleh kepuasan kerjanya dari jabatan tersebut.

3. Pengadaan efektif

Bila program kompensasi ditentukan cukup tinggi, pengadaan pegawai yang berkualifikasi bagi industri bisa lebih mudah

4. Motivasi

Jika karyawan merasa imbalan jasa yang diberi sebanding dengan apa yang karyawan korbankan, manajer bisa lebih ada kemudahan untuk memberi motivasi para bawahan.

5. Stabilitas karyawan

Melalui program kompensasi berdasarkan prinsip layak serta adil, selain itu eksternal konsistensi yang berkompetatif berarti kestabilan pegawai bisa lebih ada penjaminan dikarenakan *turn-over* cenderung rendah.

6. Disiplin

Melalui imbalan jasa yang diberi cukup tinggi, berarti kedisiplinan pegawai makin bagus. Mereka bisa sadar dan patuh akan aturan yang diberlakukan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kompensasi (Priansa, 2021:332-333) yaitu berikut ini :

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Tiap organisasi pastinya berkeinginan laba yang maksimal atas bisnis yang dijalankan. Laba ini bisa mencakup laba atau keuntungan non-material dan juga keuntungan materialnya.

2. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi bergantung terhadap keterampilan industri. Industri tidak mungkin melakukan pembayaran kompensasi lebih dari keterampilan industrinya itu untuk memberi kompensasi.

3. Kesiediaan membayar

Kesiediaan dalam melakukan pembayaran bisa memberi pengaruh kepada kebijakan dalam memberi kompensasi. Banyaknya industri yang bisa memberi kompensasi besar, namun tidak seluruh industri ada kesiediaan untuk memberi kompensasinya secara tinggi.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak ataupun sedikit tenaga kerja dalam pasar kerja bisa memberi pengaruh sistem pemberian kompensasinya. Untuk pegawai yang tidak berkemampuan serta berketerampilan melebihi rerata pegawai pada biasanya, sehingga bisa diberi kompensasi lebih murah.

5. Serikat pekerja

Serikat ataupun perkumpulan pekerja umumnya melaksanakan perjuangan para anggota agar mendapatkan kompensasi secara layak, adil, dan wajar. Bila diasumsikan tidak memberi kompensasinya yang tepat.

6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

UU beserta aturan terkait ketenagakerjaan sekarang memperoleh sorotan tajam, dikarenakan kebijakan itu bersinggungan langsung terhadap pegawai yang merupakan suatu bagian paling penting pada industri. UU serta aturan jelas bisa memberi pengaruh sistem memberi kompensasi industri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berarti suatu tingkah laku aktual yang ditampilkan pegawai sebagai tanda hasil kerjanya ataupun prestasi kerja yang sudah diberi sejalan terhadap porsi peranan pada industri selaras terhadap kesungguhan, kecakapan, beserta pengalamannya pegawai. (Tampubolon, 2021). Kinerja karyawan berarti gambaran tingkatan ketercapaian pada program penyelenggaraan aktivitas yang bertujuan guna merealisasikan misi beserta visi industri yang sudah diciptakan pada rencana sistematis. (Herlina, 2019). Selaras dengan penjabaran (Siagian, 2018) kinerja karyawan yaitu evaluasi kerja dari segi individual atau golongan dalam perseroan agar dapat melaksanakan tugas utamanya yang berada dalam organisasi. Selanjutnya kinerja karyawan adalah hasil dari produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu ataupun aktivitas dalam suatu pekerjaan di periode waktu tertentu (Priansa, 2021:270).

Mengamati definisi tersebut, berkesimpulan yakni yang dimaksudkan dari

hasil kerja pegawai berarti hasil evaluasi pekerjaan pegawai sejalan terhadap perbuatan maupun tingkah laku yang ditunjukkan pegawai guna produktivitas industri, evaluasi diselaraskan terhadap prestasi ataupun performa pegawai untuk bersumbangsih guna merealisasikan visi misi industrinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Mangkunegara & Prabu, 2018) faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan, mencakup :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, daya karyawan mencakup daya potensi (IQ) lalu ada daya (knowledge skill), sehingga karyawan perlu ditempatkan dalam tugas yang sejalan terhadap keterampilan dirinya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk melalui sikap pegawai agar melaksanakan kondisi pekerjaan. Motivasi berarti kondisi yang mendukung diri karyawan yang telah mempunyai arah untuk meraih tujuan organisasinya ataupun pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Priansa, 2021:271-272) indikator kinerja karyawan ialah :

1. Quality of work

Kuantitas pekerjaan berkaitan terhadap volume pekerjaan beserta produktivitas pekerjaan yang diciptakana pegawai pada suatu rentang waktu.

2. Quality of work

Kualitas pekerjaan berkaitan terhadap pertimbangan presisi, ketelitian, serta kelengkapannya untuk mengatasi pekerjaan yang berada di

organisasi.

3. Dependability

Kemandirian berkaitan terhadap pertimbangan tingkat keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pengembanan tugas dengan mandiri melalui meminimalisirkan bantuan individu lainnya.

4. Initiative

Inisiatif berhubungan terhadap pertimbangan kemandirian, kesediaan dalam mengemban tanggung jawab, fleksibilitas berpikiran.

5. Adaptability

Adaptabilitas berhubungan terhadap keterampilan dalam melaksanakan adaptasi, melaksanakan pertimbangan keterampilan guna bereaksi kepada perubahan keperluan serta berbagai keadaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beragam referensi penulis pada riset berikut, yakni riset terdahulu. Di bawah ini ringkasannya tentang riset yang sudah terlaksana dan berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Mukti & Adawiyah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang 2. Kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera. 3. Pelatihan dan kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.

2	(Sunarto, 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor. 2. Kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor. 3. Pelatihan dan kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor.
3	(Karyono & Gunawan, 2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asahi Forge Indonesia	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan secara parsial tidak berdampak terhadap kinerja karyawan PT Asahi Forge Indonesia 2. Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asahi Forge Indonesia 3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Asahi Forge Indonesia

4	(Luffi et al., 2021)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none">1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta
---	----------------------	--	----------------------------------	--

5	(Seta et al.,2021)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta 3. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta 4. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta
---	--------------------	---	----------------------------------	---

6	(Jafar & Rudini, 2022)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur 5. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian
---	------------------------	--	----------------------------------	--

				penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur
7	(Jasin & Suri, 2021)	Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan 3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

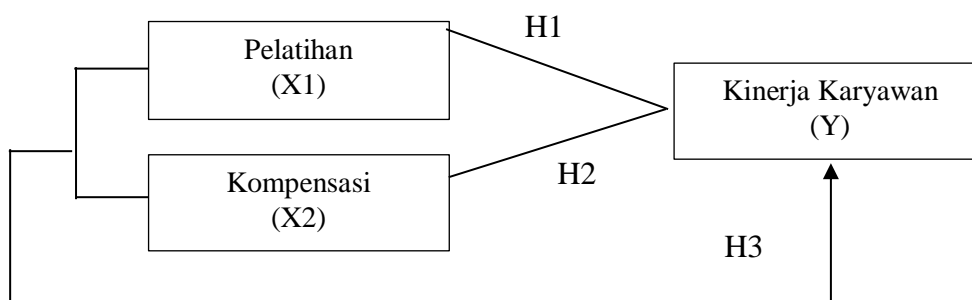
Pelatihan memengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan meliputi keseluruhan kegiatan memberi, memperoleh, meningkatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Namun jika perusahaan tidak melibatkan pelatihan maka menghambat peningkatan keahlian karyawan dan akan berakibat pada kualitas kinerja tenaga kerja (Bolung et al., 2018)

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memberi pengaruh kinerja pegawai karena sesuatu yang berkaitan di dalam mempunyai peranan penting untuk mendukung semangat bekerja pegawai guna memberi peningkatan prestasi pegawai. Bila industri tidak mengamati kompensasi pada bentuk barang, upah, ataupun berbagai tunjangan yang lain sehingga pegawai tidak mempunyai rasa bersemangat kerja serta memberi akibat kepada *progress* perusahaannya. (Herlina, 2019)

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan kompensasi memberi pengaruh pada hasil kerja karyawan atau pegawai karena pegawai bisa memberi kinerja dan performanya paling baik bila industri bisa memberi berbagai faktor pendukung yang menunjang keahlian pegawai saat melakukan kerja, bila keperluan akan upah gaji ataupun penghargaan tidak diberi dengan wajar berarti hasil kerja yang diciptakan pun bisa tidak baik



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya yaitu:

- H1: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam
- H3: Diduga pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Temuan yang terdapat pada suatu penelitian dilakukan dengan mempergunakan metode penelitian kuantitatif yang berfokus pada interaksi kausal. Desain terstruktur digunakan untuk mengumpulkan bukti dalam bentuk pernyataan, yang membutuhkan semacam desain penelitian tertentu. (Sugiyono, 2018:2). Peneliti menggunakan teknik penelitian seperti voting, analisis, dan parafrase untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan studi mereka. Istilah lain untuk prosedur penelitian adalah metode pengumpulan data dan metode analisis data (Indriantoro & Supomo, 2018:3).

3.2 Sifat Penelitian

Replikasi dan pengembangan adalah ciri dari kebanyakan penelitian, dengan pengecualian subjek penelitian, variabel, dan periode waktu yang berbeda dari yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Dalam penelitian, perbedaan terlihat pada pokok permasalahan dan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penyelidikan (Alamsyah *et al.*, 2018:2).

3.3 Lokasi serta Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diselenggarakan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam beralamat di kompleks

pertokoan palm spring blok D2 no 01, Taman Baloi, Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Mulai April 2022 sampai dengan selesainya skripsi, penelitian dilakukan selama enam bulan. Selama ini, kami akan melakukan penelitian.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agus 2022	Sept 2022
Latar Belakang						
Melakukan perumusan atas suatu permasalahan						
Studi Kepustakaan						
Metode Penelitian						
Melakukan suatu pengumpulan beserta penyebaran informasi data kuesioner						
Menyelesaikan Uji Data						
Melakukan penyelesaian Skripsi						

Sumber: Penulis, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah area studi di mana individu yang sangat baik digunakan dan kualitas unik ditentukan oleh peneliti untuk memungkinkan kesimpulan yang bermakna terbentuk (Mulyadi *et al.*, 2018:5). Populasi yang terdapat atas suatu temuan penelitiannya tersebut ialah karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam berjumlah 116 orang. Populasi diambil semua berdasarkan kriteria seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam,

3.4.2 Sampel

Sampel ialah beberapa fitur dan atribut yang ditemukan dalam populasi yang ada berfungsi sebagai dasar untuk suatu item. Agar temuan yang terdapat pada suatu penelitian dapat diandalkan, sampel yang dilakukan pengambilan atas suatu populasi harus mewakili kelompok itu (Prakoso, 2018:5).

3.4.3 Teknik Penentuan Besaran Sampel

Peneliti mempergunakan pendekatan persampelan yang diketahui sebagai Sampel jenuh digunakan untuk mendapatkan data. Kriteria dari Sampel jenuh adalah populasi yang dilakukan pembagian menjadi strata yang begitu relevan yaitu usia, jenis kelamin, lokasi. Alasan perlu diambil sampel jenuh adalah karena dengan mempergunakan sampel jenuh, jumlah populasi sebanyak apapun tetap bisa dipakai Sampel jenuh, tanpa adanya batasan jumlah populasi. Sampel yang diambil dengan menggunakan *non probability sampling* memastikan kalau setiap elemen ataupun anggota atas suatu populasi yang termasuk dalam sampel mempunyai suatu peluang yang setara untuk diikutsertakan, yaitu strategi untuk menetapkan ukuran sampel yang mengambil seluruh populasi yang akan diambil sampel (Devina & Ratih, 2018:3). Setelah penentuan tersebut, dapat dijelaskan bahwa sampel peneliti yang akan diambil dari PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam dengan seluruh tenaga kerja sebanyak 116 karyawan. Pengambilan sampel diambil dengan memakai sampel jenuh dengan mempergunakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

3.4.4 Teknik *Sampling*

Dikarenakan relatif kecilnya jumlah populasi yang ada maka digunakan

metode sampel jenuh yang mana seluruh populasi dimanfaatkan menjadi sampel studi.

3.5 Sumber Data

Tergantung pada sumber datanya, dapat dibedakan menjadi dua jenis: data primer, yang secara langsung mendistribusikan informasi data, dan data sekunder, yang secara tidak langsung mengkomunikasikan informasi dengan pengumpul informasi, misalnya dalam bentuk makalah (Ahyar *et al.*, 2020:5). Sumber data primer berasal dari kuesioner.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Survei, observasi, dan dokumentasi adalah tiga metode utama yang diandalkan oleh peneliti. Data dikumpulkan dengan meminta responden mengisi kuesioner yang peneliti buat dan kemudian dibagikan. Skala Likert dipergunakan untuk melakukan pengukuran atas suatu opini responden (Sugiyono, 2019:3). Selanjutnya, bagan rasio Likert dipergunakan untuk menghitung jawaban peserta dalam survei:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Nominal
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
Tidak Setuju (STSS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019:3)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Upaya terorganisir dan metodis untuk mengubah atau memperoleh informasi baru, kemampuan, atau sikap untuk memenuhi persyaratan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatih 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 	Likert
Kompensasi (X2)	Sebuah pengganti kontribusi jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja dan produktivitas kerja 2. Kemampuan membayar 3. Kesiediaan membayar 4. Suplai dan permintaan tenaga kerja 5. Serikat Pekerja 6. Undang-Undang dan peraturan Berlaku 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata pegawai sebagai indikasi kerja atau prestasi kerja, diberikan sesuai dengan bagian fungsinya dalam organisasi, sesuai dengan bakat, kesungguhan, dan pengalamannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quantity of work</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Dependability</i> 4. <i>Initiative</i> 5. <i>Adaptability</i> 	Likert

Sumber: Mangkunegara (2017); (Priansa, 2021:271-272)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Evaluasi bahan atau data yang telah dikumpulkan dan menentukan kualitas yang paling signifikan dari variabel yang diperiksa. Bagi (Sugiyono, 2018:8)

Tujuan melakukan penelitian deskriptif adalah untuk menulis esai yang menggambarkan iklim sosial secara lebih mendalam.

Untuk mendemonstrasikan data dan menjelaskan elemen independen seperti pelatihan dan kompensasi, serta variabel dependen kinerja karyawan, analisis penelitian ini sangat membantu

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

$$RS = \frac{116(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{116(4)}{5}$$

$$RS = \frac{464}{5}$$

$$RS = 92,8$$

Tabel 3.4 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	113 – 203,4	Sangat Tidak Baik
2	203,5 – 217,4	Tidak Baik
3	217,5 – 336,5	Cukup
4	336,6 – 450,6	Baik
5	450,7-536,2	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini mengandalkan penggunaan pertanyaan kuesioner untuk menghitung variabel untuk menguji kualitas informasi yang dikumpulkan. Tujuan sekunder dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan memiliki standar yang dapat digambarkan sebagai informasi yang valid

dan reliabel.

3.8.2.1 Uji Validitas

(Sugiyono, 2018:6) menerangkan uji validitas pada data merupakan suatu metode untuk menentukan akurat atau tidaknya data yang diperoleh. Bagi (Indriantoro & Supomo, 2018:4) Validitas ialah berapa banyak divisi yang dapat dibuat oleh alat hitung menggunakan hal yang Anda coba cari tahu.

Hasil tes ini menunjukkan bagaimana klaim kuesioner dapat secara akurat mencerminkan keadaan sebenarnya dari orang-orang yang mengisi formulir. Validitas tes juga dapat ditentukan oleh seberapa besar perbedaan antara hasil dua tes.

Berdasarkan rumus matematika, adalah mungkin untuk memverifikasi bahwa tes validitas itu akurat.

$$R = \frac{n \sum X*Y - (\sum X)*(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2]*[(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Korelasi Product Moment

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Catatan:

n = Total sampel

X = Nilai variabel

Y = Total nilai variabel

Persyaratan dalam pengujian ini ialah:

1. Artinya validitas suatu kumpulan data dapat ditentukan dengan melihat jumlah r hitung yang lebih banyak dari jumlah baris r tabel. Ditentukan berdasarkan R hitung dan R tabel syarat perhitungan.

2. Jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka data tersebut tidak sah.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Bagi (Sugiyono, 2018:6) melaporkan kalau reliabilitas merupakan Dikatakan bahwa alat ukur dapat diandalkan jika secara konsisten menghasilkan temuan yang sama ketika diuji oleh berbagai individu. Keandalan instrumen juga dapat menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat diandalkan dalam jangka panjang atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian digunakan untuk mendemonstrasikan dan menyebarkan informasi tentang konsistensi suatu instrumen (Indriantoro & Supomo, 2018:7).

Teknik *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk melakukan tes ini dengan mengacu pada rumus dasar ini.

$$R_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach Alpha}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

r_1 = CA atau *Cronbrach Alpha*

k = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum si^2$ = *Mean* kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

Rentang dari suatu Skala	Patokan
>0,20	Sangat Kecil
0,20-0,399	Kecil
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Besar
0,80-1,00	Sangat Besar

Sumber: (Djojo, 2018)

Jika angka CA lebih dari nilai nominal 0,60, maka data tersebut dianggap kredibel, begitu pula sebaliknya.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Wujud regresi digunakan untuk memperhitungkan apakah informasi itu mempunyai kekeliruan ataupun tidak. Oleh karena itu, wujud yang digunakan tadinya harus memiliki sebagian ditaksir ataupun yang dibilang selaku anggapan klasik (Prasetyo & Jannah, 2018:6).

3.8.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah metode untuk memastikan bahwa informasi menyebar dengan cara yang dapat diprediksi. Eksploitasi uji Kolmogorov Sminov dapat digunakan untuk melakukan pengujian ini (Nawari, 2020) Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analogi probabilitas nominal suatu distribusi yang dianggap mewakili dispersi empiris. Dalam perhitungan *Kolmogorov Sminov*, rumusnya adalah: Kolmogorov $D_n = \sup|F_n(x) - F_x|$ **Rumus 3.3**

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D^2 = Angka yang terdapat pada *Kolmogorov*

sup = *Supreme*

$F_n(x)$ = Mungkin empiris

F_x = Mungkin teoritis

Pengujian untuk penelitian ini adalah untuk melihat apakah angka signifikansi yang dicapai lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengetahuan telah disebarkan secara wajar. Namun, jika angka yang dikumpulkan cenderung lebih kecil dari 0,05, maka informasi tersebut dianggap tidak menyebar secara memadai.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran apakah dalam bentuk regresi terdapat hubungan antara bagian-bagian yang bebas

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.4. VIF}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Jika angka VIF yang dihasilkan cenderung lebih kecil dari nilai nominal 10, maka data tersebut dianggap sebagai data yang bebas dari multikolinearitas dalam pengujian penelitian ini.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastistas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh regresi dari perbedaan varians terhadap faktor residual. Ketika hasil pengolahan data mengumpulkan data yang menggantikan beberapa tolok ukur, suatu jenis regresi dianggap bergradasi baik jika memiliki homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Data akan dianggap sebagai informasi yang bebas heteroskedastisitas jika angka dari perhitungan signifikansi memiliki nilai lebih dari 0,05, yang merupakan

kondisi dalam pengujian ini..

3.8.3 Uji Pengaruh

3.8.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis seringkali merupakan perluasan dari regresi linier dasar, yang melibatkan mengalikan jumlah variabel bebas dengan kelebihan satu variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i \quad \text{Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Hafid, 2018)

Dimana :

Y = Variabel yang terdapat pada Y

1 = Variabel yang terdapat pada X1

2 = Variabel yang terdapat pada X2

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi

ei = Faktor Kesalahan

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ganda, yang mirip dengan koefisien r^2 , disebut sebagai koefisien determinasi. R hampir identik dengan r, namun keduanya berbeda dalam cara penggunaannya.

$$R^2 = \frac{(ryx_1) + (ryx_2) - 2((ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2))}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.6 Determinasi (R^2)}$$

Sumber: (Wibowo, 2018)

3.8.4.3 Uji T

Pengujian ini digunakan untuk memeriksa bahwa asumsi variabel

independen terhadap variabel dependen, yang diuji sebagian atau secara terpisah, didukung.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.7. Uji t}$$

Sumber: (Priyatno, 2018)

Tujuan dari pengujian ini adalah agar H_a tercapai jika t_{hitung} memiliki hasil perhitungan yang lebih besar dari t_{tabel} . Di sisi lain, karena t_{hitung} memberikan hasil perhitungan yang lebih rendah dari t_{tabel} , maka akan ditolak

3.8.4.4 Uji F

Pengujian ini memastikan bahwa asumsi variabel independen terhadap variabel dependen diperiksa secara bersamaan atau bersamaan dengan variabel dependen.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.8. Uji F}$$

Sumber : (Priyatno, 2018)

Tujuan dari pengujian ini adalah agar H_a tercapai jika hasil perhitungan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Sebaliknya, F_{hitung} akan ditolak karena memberikan hasil perhitungan yang lebih rendah dari F_{tabel} .

