PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Prodi Manajemen

OLEH :

FINUR HIDAYAH
NPM : 12.1.02.02.0329

FAKULTAS EKONOMI PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

FINUR HIDAYAH
NPM : 12.1.02.02.0329

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. BPR BANK DAERAAH KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 22 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M.	Amat Pintu Batu, S.E, M.M,
NIDN : 0727127801	NIDN : 0725075601

Skripsi oleh :

FINUR HIDAYAH
NPM : 12.1.02.02.0329

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : .08 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji : Tanda tangan

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M. M
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M. M
3. Penguji II : Amat Pintu Silalahi, S.E, M. M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

iii

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

FINUR HIDAYAH
12.1.02.02.0329
EKONOMI-MANJAMEN
Finurhidayah29@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi S.E, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa pelatihan, kompensasi dan kedisiplinan belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, sehingga dibutuhkan pengkajian lebih lanjut. PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ini menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan masih kurang. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai berikut (1) Apakah pelatihan, kompensasi, kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri? (2) Aapakah pelatihan, kompensasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri?

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 120 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 92 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda dan analisis hipotesis (uji t dan uji f) dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Pelatihan, kompensasi, dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. (2) Pelatihan, kompensasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan pengevaluasian.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran. Menurut Sadili (2006:187), tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut yaitu kinerja karyawan, oleh sebab itu setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berlokasi di daerah Kawasan Simpang Lima Kabupaten Kediri karena disini pusat kegiatan perbankan dilakukan.

Kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena kinerja adalah tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepada seseorang. Menurut Mangkunegara (2004:9), “kinerja” adalah :

“kinerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan kepadanya”. Bagi perusahaan penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi dan motivasi karyawan”.

Bagi perusahaan penelitian kinerja sangat penting karena berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, pemberi pelatihan maupun peserta pelatihan itu sendiri (karyawan). Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Menurut Sutrisno (2009:68), “pelatihan” pada dasarnya merupakan “sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Tetapi dengan kurangnya pelatihan bagi para karyawan membuat mereka sulit untuk bersaing dalam mencapai prestasi kerja”.

Selain pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi menurut Simamora (2006:442), adalah” imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Tujuannya pemberian kompensasi adalah untuk memikat dan

mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap, selain itu kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan mematuhi semua aturan dan hukum yang berlaku di dalam perusahaan.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menuurut Simamora (2010:165), "disiplin" adalah "prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Rivai (2004:444), mengatakan bahwa "kedisiplinan kerja" merupakan "suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Tampaknya kinerja inilah yang bermasalah di Bank tersebut. Beberapa bukti dapat disajikan disini antara lain menurunnya keinganan karyawan untuk mencapai prestasi kerja,dikarenakan kurangnya kemampuan dari karyawan. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, hal ini terbukti ketika peneliti melakukan observasi ada beberapa karyawan selalu santai dalam mengerjakan pekerjaan misal asyik bermain handpone, bercengkarama dengan teman, dll. Pengaruh yang berasal dari lingkungan, temen sekerja yang juga menurun semangatnnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah pelatihan, kompensasi dan kedisiplinan.

Penelitian terdahulu yang dipakai untuk mengembangkan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzia (2013) dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang".**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **"Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD.BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri".**

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:38), "Variabel penelitian" adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini terdapat empatvariabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan kedisiplin (X_3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)".

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tergantung kepada tujuan penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah menggambarkan secara jelas tentang fakta-fakta yang ingin di teliti.Atas dasar ketentuan tersebut maka jenis yang di gunakan adalah jenis deskriptif.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari kuisioner secara langsung. Data-data berbentuk abstrak dan

digambarkan dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert sehingga memperoleh data kuantitatif yang berupa angka, dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan metode statistik maka data akan diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediriyang berlokasi di kawasan Monumen Simpang Lima Gumul (SLG).Adapun alasannya adalah tempat penelitian cenderung dekat dengan tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk pengamatan objek.

2. Waktu penelitian

   Waktu yang diperlukan untuk penelitian adalah 3 bulan.Di mulai dari pengajuan masalah, penelitian, hingga ditemukannya hasil penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008:115), mengatakan "Populasi" merupakan "wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian. Ditarik kesimpulan".

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2008:118), menyatakan bahwa "sampel" adalah "bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."Dalam penelitian ini, digunakan batas kesalahan yang diinginkan yakni sebesar 5%. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Umar, 2007:78) sebagai berikut:

n = ——

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

= *Margin of error max*, tingkat kesalahan maksimum yang masih dapat ditoleransi 5%

n = ————

= ——

= —

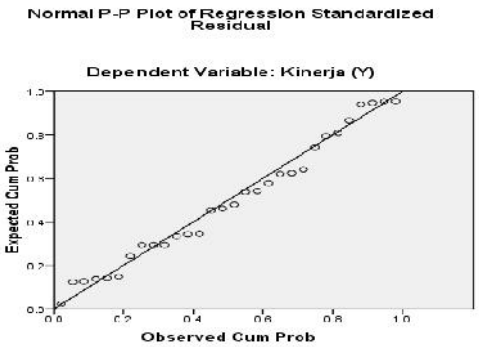
= 92,30 = 92 orang

Untuk memudahkan penelitian, maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 92 orang. Menurut Sugiyono (2014:118), "random sampling" adalah "cara pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memprthatikan strata yang ada dalam populasi ini".

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



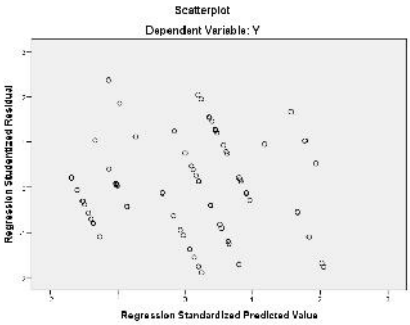
Uji Multikolineritas

Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
X1	.910	.678	.627	1.594
X2	-.265	-.085	.943	1.061
X3	.394	.133	.647	1.545

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Waston
1	.951[a]	.904	.901	1.068	1.989

Uji Heteroskedastisitas



2. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.200	1.272		.157	.876
Pelatihan	.521	.025	.856	20.534	.000
Kompensasi	-.061	.024	-.088	-2.583	.011
Kedisiplinan	.083	.021	.165	4.019	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan perhitungan menggunakan program statistik *for Windows*versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0{,}200 + 0{,}521X_1 - 0{,}061X_2 + 0{,}83X_3 + e$$

3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Waston
1	.951[a]	.904	.901	1.068	1.989

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel pelatihan, kompensasi, dan kedisiplinan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 90,1% dan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.200	1.272		.157	.876
X1	.521	.025	.856	20.534	.000
X2	-.061	.024	-.088	-2.583	.011
X3	.083	.021	.165	4.019	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan perhitungan diatas maka diketahui bahwa :

1) Nilai signifikansi pelatihan dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05.Dari

perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Pelatihan sebesar 0,000< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	947.267	3	315.756	276.799	.000[b]
Residual	100.385	88	1.141		
Total	1047.652	91			

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

membuktikan bahwa Pelatihan (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Nilai signifikansi kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,011< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3) Nilai signifikansi Kedisiplinan dengan nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Kedisiplinan sebesar 0,000< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Kedisiplinan (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Sumber: Sumber Data diolah, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS (*Statistical Product and Service Solution) for Windows* versi 20 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukan bahwa nilai signifikan uji F variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan perhitungan diatas membuktikan serempak Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kedisiplinan (X_3).

KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya hanya untuk menguji tingkat kinerja karyawan di dalam PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, khususnya untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pelatihan, Kompensasi, dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Nuchan, 2011. *Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Sidoarjo*.

Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta . Rineka Cipta.

_____ . 2010. *ProsedurPenelitian Suatu Pendekatan Praktik.* (edisi revisi). Jakarta . Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Erma Safitri, 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Knerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara.*

Fahmi I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

_____ . 2012. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

_____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Prenhallindo.

_____. 2009. *Mnajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta Bumi Aksara.

Kusdyah, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI OFFSET.

Lia Fauziah, 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang*.

Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Dayaa Manusia Strategik. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nitisimo, A. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Rivai. H. V. Dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manjemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dan Teori ke Praktik. Ed. Kedua*. Jakarta Rajawali Pers.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen *Sumber Daya Manusia*, Edisi III Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

_____ . 2010. Manajemen *Sumber Daya Manusia*, Edisi III Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Suhendi H. Dan Sahya Anggara. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

_____ . 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

_____ . 2013. *Metode penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

_____ . 2014. *Metode penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Premada Media Group.