

**PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MEGA TBK
AREA YOGYAKARTA**



OLEH :

KEZIA ANDYA DEANI

20127152

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

SURAKARTA

2022

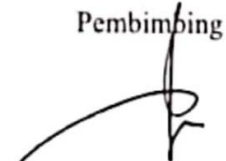
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Kezia Andya Deani
NIM : 20127152
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta

Disetujui dan disahkan :

Hari : Rabu
Tanggal : 28 September 2022

Pembimbing


Atik Lusia, S.E., M.B.A

NIDN. 0608079402

Mengetahui,
Kepala Program Studi S1 Manajemen


Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Kezia Andya Deani
NIM : 20127152
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 26 oktober 2022

Tim Penguji

Ketua : Drs. H. Muhammad Jalari, S.E., M.M

Anggota : Atik Lusia, S.E., M.B.A

Tanda Tangan



.....



.....

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0625127401

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MEGA TBK
AREA YOGYAKARTA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi akan batal saya terima.

Sukoharjo, 28 September 2022

Yang membuat pernyataan



Kezia Andya Deani

MOTTO

*Having cast all your concern upon Him, because he cares for you – 1 Peter 5:7
(ACV)*

In case no one has told you today : Thank you for not giving up. – Morgan Love

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan YME oleh karena kasih, karunia dan anugerah yang diberikanNya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Skripsi dan menyelesaikan pendidikan program studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Surakarta. Tidak dapat dipungkiri bahwa dibutuhkan kerja keras, usaha dan kesungguhan dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan mampu saya selesaikan seorang diri tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, saya sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Yayasan.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih S.E., M.B.A selaku Kepala Program Studi Manajemen yang senantiasa memberikan dukungan.
3. Ibu Atik Lusita S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyelesaian Skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
5. Keluarga tercinta yang selalu memberi motivasi dan semangat untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh rekan-rekan Bank Mega yang mendukung dan membantu dalam proses penelitian Skripsi ini.
7. Samuel Wahyu Hari Christoper yang senantiasa mendukung dalam doa maupun membantu memberi masukan selama proses penulisan laporan ini.
8. Rekan-rekan STIE Surakarta, terkhusus untuk geng RODI yang selalu membagikan informasi dan saling memberikan dukungan setiap waktu.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan pengetahuan bagi kita semua. Saya juga menyadari dengan sepenuh hati bahwa mungkin terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan Skripsi ini, maka saya ucapkan terimakasih jika ada kritik dan saran yang membangun.

Sukoharjo, 28 September 2022



Kezia Andya Deani

NIM. 20127152

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	2
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Teori Yang Relevan.....	9
1. Pelatihan.....	9
1.1. Teknik-teknik Pelatihan.....	10
1.2. Indikator Pelatihan.....	14
2. Penilaian Prestasi Kerja.....	15
2.1. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	16
2.2. Persiapan Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.3. Indikator-indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	20
3. Kompensasi.....	23
3.1. Tujuan-tujuan Administrasi Kompensasi.....	23
3.2. Indikator-indikator Kompensasi.....	24

4. Kinerja Karyawan.....	25
4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
4.2. Indikator-indikator Kinerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Pikir.....	31
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Objek Penelitian.....	34
B. Jenis dan Sumber Data.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Definisi Operasional.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
B. Identitas Responden.....	50
C. Analisis Data.....	54
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran & Keterbatasan.....	74
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelatihan Karyawan Periode Tahun 2016-2017.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Kuesioner.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t.....	62
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji F.....	64
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Logo Bank Mega.....	48
Gambar 4.2 Nilai dan Budaya Perusahaan.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabulasi Data Variabel Pelatihan (X_1)
2. Tabulasi Data Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_2)
3. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X_3)
4. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan(Y)
5. Uji Validitas Pelatihan
6. Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja
7. Uji Validitas Kompensasi
8. Uji Validitas Kinerja Karyawan
9. Uji Realibilitas
10. Uji Multikolonieritas
11. Uji Autokorelasi
12. Uji Heteroskedastisitas
13. Uji Normalitas
14. Uji Regresi Linear Berganda
15. Uji t
16. Uji F
17. Uji Koefisien Determinasi
18. Kuesioner Penelitian

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan sumber data adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah ± 108 karyawan yang terdiri dari *Customer Service*, *Teller*, *Back Office*, *Operation Supervisor*, *Operation Manager*, *Retail Funding Officer* dan *Sub Branch Manager/Branch Manager*.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji linear berganda. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya ilmu teknologi dan informatika pada era ini membuat manusia harus mampu mengikuti setiap perubahan yang ada. Perkembangan ini sangat merubah kebiasaan pada setiap aspek kehidupan manusia. Perubahan yang terjadi bersifat dinamis dan hanya mereka yang mau mengikuti perubahan akan mampu bertahan. Pada saat ini, semakin banyak perusahaan yang bergerak ke arah digital dimana semua proses pekerjaan akan dikerjakan beriringan menggunakan teknologi. Contoh yang dapat kita lihat saat ini pada sektor perbankan yang sudah memunculkan mesin setor ATM, pembayaran melalui *QRIS*, transaksi melalui *mobile banking* yang dapat diakses dimanapun dan kapanpun dimana hal ini dapat menggantikan fungsi *Teller*. Tidak hanya hal itu, saat ini juga banyak perusahaan teknologi yang mulai berlomba-lomba memunculkan robot dimana nantinya akan mampu mengerjakan seluruh pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh manusia. Pada pernyataan ini, artinya jika manusia tidak mampu atau tidak mau mengikuti pergerakan perubahan maka manusia akan tergantikan.

Adanya situasi dinamis membuat perubahan selalu ada di seluruh sektor industri. Perubahan yang dituntut perusahaan untuk dapat diwujudkan tersebut

merupakan salah satu harapan perusahaan agar memiliki karyawan dengan sumber daya yang tinggi. Sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui pelatihan kinerja dimana pelatihan ini berfungsi untuk mengasah kemampuan. Menurut Handoko (2014:103) latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menghasilkan output yang baik. Perusahaan tentunya tidak akan membiarkan citra yang buruk menimpa, oleh karena itu diperlukan latihan khusus secara berkala pada setiap bagian agar dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Pelatihan jika dijalankan dengan benar akan mempermudah seluruh karyawan dalam mengerjakan tugasnya meskipun dalam mengadakan pelatihan membutuhkan biaya yang tergolong besar, tenaga dan waktu. Pelatihan juga merupakan salah satu cara bagi *Human Resource Development (HRD)* untuk meminimalisir kesalahan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.1 Hasil Pelatihan Karyawan Periode Tahun 2016-2017

Pelatihan	Kinerja Karyawan
Sebelum Pelatihan	68%
Sesudah Pelatihan	91%

Sumber : Zakiyatul Umi & Nurnida, 2018

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pelatihan penting dilakukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kondisi sebelum pelatihan, kinerja karyawan hanya 68%, hal ini dikarenakan dalam perusahaan tidak terdapat pelatihan rutin hingga akhirnya menyebabkan beberapa karyawan tidak efektif dalam bekerja dan banyak membuat kesalahan sebelum pelatihan dilakukan. Fenomena pelatihan ini penting diteliti karena melihat dari tabel 1.1 terlihat perbedaan jumlah dampak efektivitas karyawan sebelum dan sesudah menjalani pelatihan.

Dalam suatu perusahaan, penilaian prestasi kerja yang diterapkan pada karyawan dapat menjadi acuan apakah karyawan tersebut cakap dalam bekerja atau tidak. Penilaian prestasi kerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya (Dessler, 2015:330). Selain itu perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan guna untuk melihat kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal penilaian prestasi kerja, banyak karyawan tidak fokus pada tujuan mereka dalam bekerja. Perhatian terhadap kinerja karyawan Bank Mega Tbk semakin berkembang dengan adanya hasil penilaian prestasi kinerja karyawan yang seringkali kurang memuaskan yang dilakukan setiap akhir tahun (Degustia, 2017). Penilaian prestasi kerja selain untuk melihat seberapa jauh kemampuan kinerja karyawan juga digunakan untuk menilai pencapaian atas kinerja seorang karyawan yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap benefit yang

akan diberikan perusahaan, sehingga kegiatan ini dimaksudkan untuk memberi umpan balik kepada karyawan mengenai pekerjaan mereka. Diharapkan penilaian prestasi kerja ini dapat berpengaruh terhadap semangat bekerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diberikan perusahaan, sehingga setiap target yang diberikan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui penilaian prestasi kerja ini. Fenomena penilaian prestasi kerja ini dapat dijadikan variabel penelitian karena PT Bank Mega Tbk memiliki standarisasi penilaian prestasi kerja bagi karyawannya.

Karyawan dalam bekerja, ketika mereka sudah menjalani pelatihan dan mampu memenuhi harapan perusahaan dalam bekerja, maka kompensasi yang akan diberikan perusahaan dapat sesuai dengan prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawan tersebut. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan dimana kompensasi merupakan nilai diri dari karyawan tersebut dan kompensasi merupakan salah satu hal yang memotivasi karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas-tugasnya. Kompensasi juga merupakan ukuran beban kerja bagi karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2015:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besaran nilai kompensasi merupakan salah satu hal yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan, manajemen Bank Mega Tbk mencoba menerapkan kompensasi yang seimbang dan memadai dengan harapan agar

realisasi pemberian kompensasi tersebut memiliki dampak positif terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan (Degustia, 2017). Seorang karyawan jika diperlakukan oleh perusahaannya secara adil dalam pekerjaan maupun kompensasi, maka karyawan tersebut juga akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dimana dia bekerja. Fenomena kompensasi penting dijadikan sebagai variabel karena kompensasi merupakan hal yang sensitif dan disorot oleh organisasional. Menurut Fazliawinata & Heriyani (2021) yang melakukan penelitian dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan sangat memperhatikan karyawan mereka baik dari gaji, bonus, tunjangan serta fasilitas yang tersedia.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Mega Tbk Area Yogyakarta dikarenakan Bank Mega merupakan salah satu perbankan swasta yang mampu bertahan bahkan mengalami kenaikan laba bersih di masa pandemi Covid19 dan bahkan Bank Mega dikatakan sebagai *The Most Inspiring Banks*. Pada tahun 2020 perekonomian Indonesia mengalami resesi dimana pertumbuhan ekonominya mengalami penurunan yakni -5,2% pada kuartal II dan -3,49% pada kuartal III. Namun, pada situasi tersebut, Bank Mega mampu mengalami peningkatan laba bersih sebesar Rp 1,76 trilliun untuk periode Januari-September 2020 melesat 27,76% secara *year on year*. Dimana pertumbuhan itu jauh di atas pertumbuhan lama perbankan per September yang tercatat minus 27,6% (Astutik, 2020). Hal tersebut memunculkan perhatian terkait

bagaimana kinerja karyawan, cara mereka bekerja sehingga perusahaan dapat mencetak angka pertumbuhan di masa pandemi. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi memunculkan perhatian mengenai bagaimana kinerja karyawan Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.

Pekerjaan pada sektor perbankan tergolong cukup berat dimana karyawan dituntut untuk tidak melakukan kesalahan dalam segala hal dikarenakan pekerjaan yang berkaitan dengan peraturan atau regulasi yang ada. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya peraturan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) maupun Bank Indonesia (BI) yang mengatur mengenai Standar Operasional Perusahaan (SOP). Selain hal itu, karyawan juga dituntut untuk dapat memenuhi seluruh target bisnis dalam perusahaan yang berpengaruh pada penilaian prestasi kerja dan melalui target tersebut akan ditentukan besaran kompensasi setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Mega Tbk Area Yogyakarta dikarenakan Bank Mega merupakan salah satu sektor perbankan swasta yang sudah lama berdiri dan melalui perubahan dari masa ke masa. Sehingga banyak karyawan yang telah melalui perubahan tersebut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega, Tbk Area Yogyakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta?
4. Apakah pelatihan, penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.
2. Menguji penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.
3. Menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.
4. Menguji pelatihan, penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi. Diharapkan juga agar dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

- a. Bagi PT Bank Mega Tbk

Diharapkan dapat membantu PT Bank Mega Tbk dalam memberikan masukan untuk perbaikan maupun pengembangan dalam hal implementasi Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi di dalam lingkungan internal perusahaan.

- b. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pembelajaran dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. Pelatihan

Pelatihan (*training*) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis (Mangkunegara, 2017:44). Yang sepaham dengan pengertian pelatihan menurut Handoko (2014:103) pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin yang bertujuan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Menurut Zainal (2018:164) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk memperbaiki keterampilan seseorang, namun juga dilakukan guna memperbaiki dan meningkatkan keterampilan seseorang. Dalam proses implementasi pelatihan diperlukan banyak hal seperti melihat kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga pemberian pelatihan sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan. Pemberian pelatihan sebaiknya dilakukan secara teori maupun praktek dimana pemberian

teori yaitu memberikan dasar-dasar pelatihan dan menjabarkan seluruh teori. Pelaksanaan pelatihan praktek juga diterapkan agar setiap karyawan yang sudah memiliki dasar teori dapat langsung menerapkannya pada pelatihan praktek. Karyawan dapat memperdalam ilmu yang sudah diperoleh melalui pelatihan praktek, dimana hal ini dapat berfungsi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia mereka dalam menghadapi pekerjaan sekarang maupun yang akan datang.

1.1 Teknik - Teknik Pelatihan

Program pelatihan diadakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang ada. Ada dua kategori pokok program pelatihan (Handoko, 2014:110) :

A. Metode Praktis (*On the Job Training*) merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan dimana karyawan dilatih untuk menangani pekerjaan baru langsung dengan seorang pelatih yang telah berpengalaman. Adapun beberapa macam teknik yang dapat digunakan di dalam metode ini :

1. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada seorang karyawan pengetahuan mengenai bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

2. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan yang diberikan langsung kepada karyawan untuk melatih tentang cara pelaksanaan pekerjaan yang sedang mereka ampu sekarang.

3. Magang (*Apprenticeship*)

Merupakan proses belajar dimana karyawan baru belajar kepada beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “*off the job training*”.

4. Pelatihan (*Coaching*)

Merupakan proses dimana penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5. Penugasan Sementara

Merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

B. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*Off the Job Training*). Metode ini merupakan pendekatan karyawan peserta pelatihan yang menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi dalam keadaan yang sebenarnya. Berikut metode yang umum digunakan :

1. Metode Studi Kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian alternatif. Dengan metode ini, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2. Bermain Peran (*Role Playing*)

Teknik yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Dalam hal ini tidak ada naskah yang mengatur pembicaraan dan perilaku.

Efektivitas metode ini sangat bergantung pada kemampuan peserta untuk memainkan peran yang ditugaskan kepadanya.

3. Permainan Bisnis (*Business Games*)

Business game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari studi operasi-operasi bisnis atau industri secara terinci. Para peserta memainkan “*game*” dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, berapa besar anggaran pengiklanan, siapa yang akan ditarik. Tujuannya untuk melatih para karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

4. *Vestibule Training*

Dimaksudkan agar program latihan tidak mengganggu operasi normal, organisasi menggunakan vestibule training. Bentuk latihan ini bukan dilakukan oleh atasan langsung, tetapi oleh pelatih khusus.

5. Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini merupakan latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Latihan ini berguna juga untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

6. Program-program Pengembangan Eksekutif

Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

1.2. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:62) komponen pelatihan kerja sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan yang mana harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) yang harus memiliki kualifikasi memadai.

3. Materi latihan dan pengembangan yang harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) diharuskan dapat memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Sikula, 2015:57). Menurut Dessler (2015:330) prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Handoko (2014:135) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Dengan berbagai pernyataan yang telah disebutkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses bagi perusahaan atau organisasi menilai dan mengevaluasi bagaimana kinerja setiap karyawan sehingga informasi yang ada dapat membantu dalam menerapkan keputusan-keputusan dalam perusahaan.

2.1. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Berikut kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2014:135) :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat terbantu.

2.2. Persiapan Penilaian Prestasi Kerja

Mempersiapkan penilai merupakan hal yang penting. Penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan yang menyebabkan bias. Berbagai bias yang umum terjadi menurut Handoko (2014:140) :

1. *Halo Effect*

Halo effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja.

2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif dan sangat baik atau sangat jelek sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata.

3. Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras

Kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar-standar prestasi tidak jelas.

4. Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5. Pengaruh Kesan Terakhir

Penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (*recency effect*) jika digunakan ukuran-ukuran prestasi kerja subyektif.

2.3. Indikator-indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Prawirosentono & Primasari (2015:27) terdapat beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), yaitu :

1. Pengetahuan yang Dimiliki & Ketepatan Waktu

Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan mengenai pekerjaan yang dikerjakannya yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Ketepatan waktu menjadi tolak ukur apakah karyawan mampu membuat susunan perencanaan dan jadwal pekerjaannya

2. Kualitas Pekerjaan & Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya. Pemahaman mengenai standar mutu produktivitas perusahaan yang berkaitan

dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya

3. Self Confidence & Pengetahuan Teknis Pekerjaan

Mengukur seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya karena berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengetahuan teknis mengenai pekerjaannya yang mana merupakan tugas dari seorang karyawan tersebut.

4. Kemampuan Menyesuaikan Diri & Mengatur Pekerjaan

Kebijakan (*judgement*) yang dimiliki oleh karyawan yang akan digunakan dalam pekerjaan yang diperoleh secara naluriah. Kemampuan dalam mengatur pekerjaan yang sedang dikerjakannya yang mana menjadi tanggung jawab pribadi.

5. Komunikasi Antar Karyawan & Kerjasama Tim

Kemampuan berkomunikasi karyawan dengan rekan lainnya maupun atasannya dalam mengatur atau mengkoordinasi pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan

karyawan lainnya baik sesama karyawan maupun atasan dan bawahannya.

6. Kemampuan Menyampaikan Ide

Kemampuan dimana untuk menyampaikan ide atau gagasan kepada orang lain yang mana isi ide tersebut merupakan pendapat pribadinya yang disampaikan dalam rapat (*meeting*).

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud adalah untuk menilai kinerja karyawan terutama bagi karyawan yang berbakat memimpin, memobilisasi dan memotivasi orang di sekitarnya.

8. Kemampuan Mengembangkan Diri

Merupakan suatu indikator dimana untuk melihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki minat atau inisiatif dalam memperbaiki kemampuan dirinya sendiri.

9. Disiplin Ilmu

Dalam hal ini, faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki oleh karyawan dengan penempatan pada bidang kerja.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Fauziah, 2016). Dikatakan juga oleh Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Yani (2012:142) bahwa kompensasi adalah berbentuk pembayaran dan bentuk manfaat serta insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Dari pengertian yang dijelaskan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbal balas jasa yang dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kinerjanya semakin meningkat.

3.1. Tujuan-Tujuan Administrasi Kompensasi

Menurut Handoko (2014:156) tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Memperoleh Personalia yang Qualified
2. Mempertahankan Para Karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin Keadilan & Memenuhi Peraturan-peraturann Legal
4. Menghargai Perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan Biaya-biaya

3.2. Indikator-indikator Kompensasi :

Menurut Simamora (2016:445) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah merupakan bayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas imbal jasa yang sudah dilakukan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji maupun upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun yang ditanggung oleh perusahaan dan tunjangan lainnya berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan akses tertentu yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurafiyani (2020) dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja/prestasi kerja dimana seseorang atau sekelompok orang memiliki kuantitas maupun kualitas yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan.

4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016:189) :

1. Kemampuan, Keahlian dan Pengetahuan

Merupakan kemampuan atau *skill* yang seseorang miliki dalam dirinya terhadap suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pengetahuan akan pekerjaan secara baik dan detail yang akan berguna untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik yang tentunya pengetahuan tersebut berguna pada masa saat ini maupun di masa yang akan datang.

2. Rancangan Kerja & Kepribadian

Merupakan sesuatu yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja & Kepemimpinan

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

4. Gaya Kepemimpinan & Budaya Organisasi

Gaya atau cara seseorang memimpin dan mengatur siapapun yang berada di bawahnya. Kebiasaan maupun norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

5. Kepuasan Kerja & Lingkungan Kerja

Dimana perasaan puas yang dimiliki oleh karyawan setelah melakukan pekerjaan. Merupakan suasana ataupun kondisi dimana tempat seseorang bekerja.

6. Loyalitas & Komitmen

Kesetiaan dari karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

7. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan perusahaan.

4.2. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja merupakan alat yang digunakan sebagai alat ukur mengenai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut enam indikator dalam kinerja karyawan :

1. Kualitas

Merupakan suatu hal dimana menjadi ukuran dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Suatu jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Dalam hal ini, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkatan dimana sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) digunakan secara maksimal dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada.

5. Kemandirian & Komitmen Kerja

Tingkat dimana seorang karyawan yang nantinya akan dituntut untuk dapat menjalankan tugas kerjanya. Karyawan memiliki komite kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor atau perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan akan dijadikan bahan perbandingan dan kajian pada penelitian ini. Adapun topik penelitian yang diambil dari hasil-hasil penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini penelitian terdahulu :

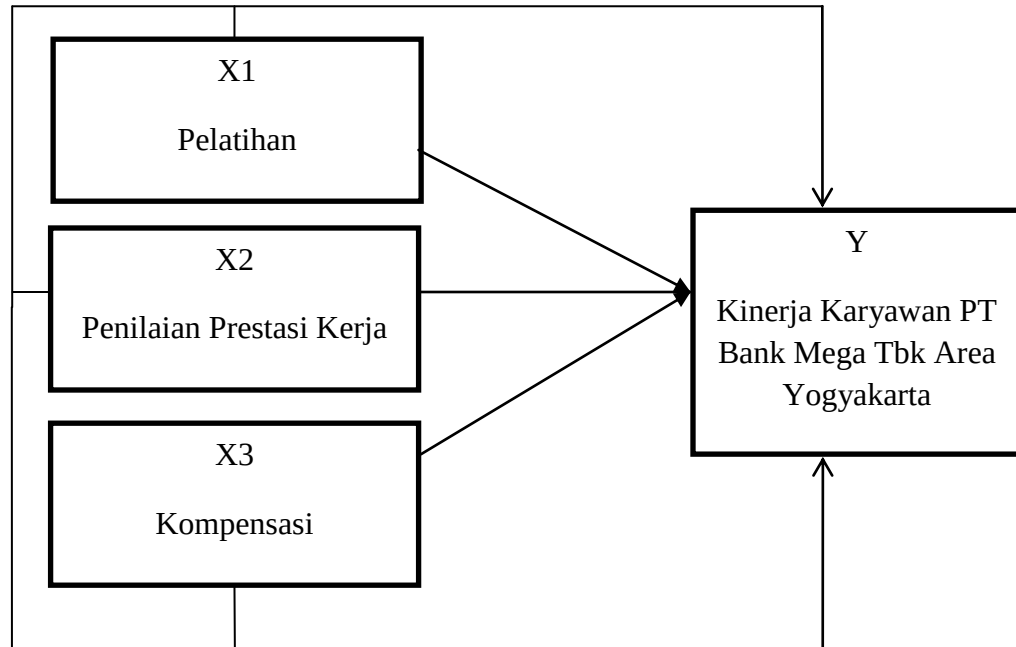
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Amanda (2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Saimen Citra Rasa	Teknik analisis yang digunakan merupakan analisis linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 20.00	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja yang signifikan terhadap Kinerja PT Saimen Citra Rasa.
2	Sari (2021)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Mutiara Indah Palembang	Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 2.4.	Secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} . Artinya Pelatihan(X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3	Efriyanti (2021)	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Accentuates Samsung

		Terhadap Kinerja Karyawan di PT Accentuates Samsung Palembang		Palembang secara simultan terdapat pengaruh signifikan.
4	Fatonah (2018)	Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang	Teknik Regresi Berganda. Analisis Linear	Secara parsial motivasi ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang. Dari pengaruh prestasi kerja secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan terdapat kesimpulan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari pengaruh kompensasi secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan terdapat kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Nurafiyan i (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada BNI Syariah Kantor Wilayah Jabodetabek Plus)	Teknik Regresi Berganda. Analisis Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen, penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta parsial diperoleh hasil bahwa variabel rekrutmen, penilaian prestasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Keterkaitan antara variabel dan hipotesis :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Efriyanti (2021) dikatakan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu

yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan dalam penelitian Wijayanto & Dotulong (2017) diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Multi Krindo Manado.

H1 : Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fatonah (2018) dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara bagi seorang karyawan untuk meningkatkan jenjang kariernya. Dari penelitian ini ditunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Afifa (2020) dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya nilai kompensasi pada umumnya akan dilihat dari segi jabatan, tanggungjawab dan uraian pekerjaan lainnya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fatonah (2018) dikatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Afifa (2020) dikatakan bahwa variabel pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Asri (2019) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan kompensasi secara parsial simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga pelatihan, penilaian prestasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.
2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.
3. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.
4. Variabel Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Area Yogyakarta.

B. Saran & Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran dan keterbatasan yang ingin dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Bank Mega Tbk

Diharapkan dalam pemberian kompensasi PT Bank Mega Tbk dapat mempertimbangkan antara beban pekerjaan karyawan dan kebutuhan perekonomian saat ini. Selain itu, dalam pemberian kenaikan gaji, bonus atau insentif terhadap karyawan juga harus mempertimbangkan jabatan, lamanya bekerja, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta melihat pencapaian target yang diperolehnya selama bekerja. Diharapkan PT Bank Mega Tbk terlebih dahulu menyampaikan aspek-aspek yang mempengaruhi kenaikan gaji, bonus atau insentif tersebut dengan karyawan agar tidak terjadi kecemburuan maupun kesalahpahaman antara karyawan satu dan karyawan lainnya. Dalam hal pelatihan, PT Bank Mega Tbk dapat mempertahankan apa yang sudah dilakukan saat ini dengan melakukan pelatihan secara berkala karyawan guna menunjang kinerja karyawan. Ada baiknya pelatihan mendatangkan instruktur yang berpengalaman di bidangnya agar pelatihan boleh tersampaikan dengan jelas. Ketika karyawan dapat memahami *jobdesk* maupun untuk memperbarui *knowledge* karyawan mengenai Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang terbaru, karyawan dapat menghindari kesalahan dalam bekerja dan menekan resiko kerugian perusahaan. Perusahaan juga dapat memberikan *reward* terhadap karyawan jika pekerjaan

yang diberikan kepada karyawan dapat tercapai sesuai ekspektasi atau *goals* perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, sampel yang digunakan agar dapat ditambah dan diperluas sehingga untuk pengujian hipotesis dapat lebih akurat serta penambahan variabel mungkin akan memberikan hasil yang lebih baik dari penelitian yang dilakukan saat ini.

3. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu variabel Pelatihan, variabel Penilaian Prestasi Kerja dan variabel Kompensasi. Sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya keterbatasan peneliti dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

Daftar Pustaka

- Amanda, E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Saimen Citra Rasa. Skripsi. Retrieved from https://scholar.google.co.id/scholar?as_ylo+2017&q=pengaruh+pelatihan,+penilaian+prestasi+kerja+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0,5&asvis=1#d=gs_qabs&u=%23p%3DDDFZBwZY9FKEJ
- Astutik, Y. (2020). Bank Mega Mengubah Krisis Pandemi Jadi Cuan. Retrieved November 12, 2021, from <https://www.cnbcindonesia.com/market/20201120151207-17-2034/bank-mega-mengubah-krisis-pandemi-jadi-cuan>
- Degustia, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Plans. Penelitian ilmu manajemen dan bisnis*, 12(1). Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/plans/article/view/9567/11316>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.; M. Maskyur, Ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Efriyanti. (2021). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Accentuates Samsung Palembang. Skripsi. Retrieved from https://scholar.google.co.id/scholar?as_ylo+2017&q=pengaruh+pelatihan,+penempatan+kerja+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0,5&asvis=1#d=gs_qabs&u=%23p%3DDDFZBwZY9FKEJ
- Fatonah, Y. M. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang. *MIX*. Retrieved from

https://scholar.google.co.id/scholar?as_ylo+2017&q=pengaruh+motivasi,+prestasi+kerja+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0,5&asv is=1#d=gs_qabs&u=%23p%3DDFZBwZY9FKEJ

Fauziah, S. (2016). KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Skripsi, 37(1), 178–187.

Fazliawinata, M. I., & Heriyani. (2021). *JAAB : Jurnal of Applied Accounting And Business*. 3(1). Retrieved from https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi%2C+promosi+jabatan+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan+pt+bank+negara+indonesia+tbk+kc+jambi&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DZ3Oq0P0qDBIJ

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama (Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP Semarang).

Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (8th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.; W. Hardani, Ed.). Penerbit Erlangga.

Nurafiyani, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Prestasi Kerja dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada BNI Syariah Kantor Wilayah Jabodetabek Plus). Skripsi. Retrieved from https://scholar.google.co.id/scholar?as_ylo20&q=pengaruh+rekrutmen,+penilaian+prestasi+kerja+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0,5&asvis=1#d=gs_qabs&u=%23p%3DDDFZBwZY9FKEJ

Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan* (4th ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Prayitno, D. (2011). *SPSS: Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.

Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Mutiara Indah Palembang. Skripsi. Retrieved from https://scholar.google.co.id/scholar?as_ylo+2017&q=pengaruh+pelatihan,+pengalaman+kerja+dan+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0,5&asvis=1#d=gs_qabs&u=%23p%3DDDFZBwZY9FKEJ

Sikula, A. F. (2015). *Personnel Administration and Human Resources Management*. Cal Wiley: Santa Barbara.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, CV. Bandung.

Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). Yogyakarta: Rajawali Pers.

Widarjono, A. (2019). *Analisis Regresi Dengan SPSS*. Yogyakarta: YKPN.

Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasa Multi Krindo Manado. *EMBA*, 5(2 Setembe 2017), 3048–3057. Retrieved from https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+pelatihan+motivasi+dan+rekrutmen+terhadap+kinerja+karyawan&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DSBa6OYo8LIQJ

YANI. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html#21_Yani_2012139

Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (8th ed.). Raja Grafindo Persada.

Zakiyatul Umi, M., & Nurnida, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta*.