

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT  
INDONESIA CABANG SEMARANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika & Bisnis  
Universitas Diponegoro**

**Disusun oleh :  
YERRI SURYOADI  
NIM. C2A606112**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yerri Suryoadi  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A606112  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi  
Pada Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat  
Cabang Semarang  
Dosen Pembimbing : Dra.Hj. Intan Ratnawati, M.Si

Semarang, 7 Desember 2011

Dosen Pembimbing

**(Dra.Hj. Intan Ratnawati, M.Si)**  
NIP. 196209251986032001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Yerri Suryoadi  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A606112  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi  
Pada Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat  
Cabang Semarang  
Dosen Pembimbing : Dra.Hj. Intan Ratnawati, M.Si

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 7 Maret 2012**

Tim Penguji :

1. Dra.Hj. Intan Ratnawati, M.Si. (.....)
2. Drs. Mudji Rahardjo.,SU (.....)
3. Drs. Fuad Mas'ud.,MIR (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini penulis (Yerri Suryoadi) menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Semarang” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 7 Desember 2011

Yang Menyatakan

**Yerri Suryoadi**  
NIM. C2A606112

## ABSTRAK

Hadirnya produk baru yang dikeluarkan oleh Bank Muamalat Indonesia yaitu SHADR (*Sharia Deposit Arrangement*) yang mengakibatkan karyawan mengalami kendala karena belum mampu beradaptasi dengan sistem baru sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sebesar 6,52% pada tahun 2010 dari 13,04% pada tahun 2009. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja maka penelitian ini membatasi faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yaitu variabel: (1) kegiatan pelatihan karyawan, dan (2) kepuasan kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

Sampel dari penelitian ini adalah staff dari Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 46 orang, yang terdiri dari 45 orang staff dan 1 orang pimpinan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian data dianalisis menggunakan *Uji Validitas Reliabilitas* dan *Regresi Linier Berganda*.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012.

*Kata Kunci : Pelatihan, Kepuasan Kompensasi dan Kinerja*

## ABSTRACT

The presence of new products issued by Bank Muamalat Indonesia are SHADR (*Sharia Deposit Arrangement*) which resulted in employees having problems because not been able to adapt to new systems, so the impact on employee performance degraded by 6,52 % in 2010, from 13,04 in 2009. Of the several factors that affect employee performance of Bank Muamalat Indonesia Semarang branch are : (1) Employee training activities, and (2) compensation satisfaction the purpose of this study are to analyze the influence of employee training activities and compensation satisfaction on employee performance of Bank Muamalat Indonesia Semarang branch.

Sample from this study is the staff of the Bank Muamalat Indonesia Semarang branch totaling 46 people, consisting of 45 staff people and a people-led. The data collected by spreading questionnaire to the respondent and then the data were analyzed using the *test of reliability and validity of multiple linear regression*.

The result show there is a positive and significant effect of training on the performance of employees in the office of the Bank Muamalat Indonesia Semarang branch with probability value 0,001. And there is a positive and significant compensation satisfaction of the employee performance in the office of the Bank Muamalat Indonesia Semarang branch with probability value 0,012.

*Key word : training activities, compensation satisfaction, performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puja-puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, hanya karena limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas yang berupa skripsi dengan judul : “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Semarang”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam meraih Gelar Akademik Sarjana Ekonomi (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Banyak pihak yang memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga terutama kepada :

1. Dra.Hj. Intan Ratnawati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Hj. Indi Jastuti, M.S. Selaku Dosen Wali.
3. Direktur PT Bank Muamalat Cabang Semarang yang telah memberi ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Ketua Yayasan PT Bank Muamalat Cabang Semarang.
5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
6. Teman-teman se-Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan dorongan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan membalas budi kepada mereka yang telah memberikan bantuan dan petunjuk kepada penulis.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karenanya saran dan kritik membangun dari pembaca serta yang bermanfaat bagi penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang berguna.

Semarang, 7 Desember 2011

Penulis

**Yerri Suryoadi**  
NIM. C2A606112

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
1.5. Sistematika Penulisan .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1. Landasan Teori .....	13
2.2. Penelitian Empiris / Terdahulu .....	31
2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	32
2.4. Kerangka Konseptual.....	35

2.5. Hipotesis Penelitian .....	36
BAB III METODE PENELITIAN .....	37
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	37
3.2. Populasi dan Sampel.....	39
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	40
3.5. Metode Analisa Data .....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	51
4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.2. Pembahasan .....	68
BAB V PENUTUP .....	71
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran-Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Muammalat Indonesia Cabang Semarang .....	6
Tabel 2.1.	Kajian Penelitian Empiris / Terdahulu .....	31
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur .....	53
Tabel 4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.5.	Deskripsi Variabel Pelatihan Karyawan Berdasarkan Rata-rata Tiap Item Pertanyaan.....	55
Tabel 4.6.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kompensasi Berdasarkan Rata-rata Tiap Item Pertanyaan .....	56
Tabel 4.7.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan Berdasarkan Rata-rata Tiap Item Pertanyaan.....	57
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas .....	59
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.10.	Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.11.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.12.	Uji Autokorelasi dengan Run Test.....	65
Tabel 4.13.	Koefisien Determinasi .....	65
Tabel 4.14.	Uji Anova .....	66
Tabel 4.15.	Uji t.....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1. Grafik Normal Plot Model Regresi.....	61
Gambar 4.2. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Menjadi Responden .....	74
Lampiran 2. Kuesioner.....	76
Lampiran 3. Data Identitas Karyawan .....	79
Lampiran 4. Data Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan .....	80
Lampiran 5. Hasil Pengolahan Data .....	84
Lampiran 6. Tabel Statistik Taraf Signifikansi 5% .....	95

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Robbins (2002) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian

kemampuan-pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila

aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut Handoko (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Hamanik, 2005). Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Menurut Handoko (2000), Departemen Personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003) kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi di suatu organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Menurut teori Maslow

tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi mendasari kelima tingkat kebutuhan manusia, dari mulai kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu *self-actualization* (perwujudan diri). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Dalam pemberian kompensasi, ada dua filosofi yang mendasar, yang dapat dilihat sebagai titik berlawanan dari suatu garis lurus yaitu filosofi kelayakan dan pada titik lainnya adalah filosofi berorientasi kinerja (Mathis and Jackson, 2002). Filosofi kelayakan ini dapat dilihat di banyak organisasi yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun dan masih memperhatikan senioritas dalam kenaikan gaji.

Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya

meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan.

Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank Muamalat Indonesia menjadi Lembaga Keuangan Bank Syariah yang lebih baik. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, lain bagian maupun dengan atasan.

Fenomena yang terjadi di bank Muamalat adalah menurunnya kinerja karyawan sebesar 6,52% pada tahun 2010 dari 13,04% pada tahun 2009. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan kontrak PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang:

Tabel 1.1.  
Penilaian Kinerja Karyawan  
PT Bank Muammalat Indonesia Cabang Semarang

Penilaian kinerja	Tahun 2009		Tahun 2010	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	6	13,04	3	6,52
Cukup	36	78,26	34	73,91
Kurang	4	8,7	9	19,57
Total	46	100,00	46	100,00

Sumber : Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Muammalat Indonesia (Persero) Tbk cabang Semarang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu hanya 3 orang pegawai (6,52%) yang mendapat nilai baik dibanding tahun 2009 sebanyak 6 orang (13,04%). Penilaian kinerja cukup menurun dari 36 orang (78,26%) menjadi 34 orang (73,91%). Penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 4 orang (8,7%) pada tahun 2009 menjadi 9 orang (19,57%) di tahun 2010. Jadi pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Muammalat Indonesia Cabang Semarang berdasarkan Supervisor Peneliti Internal SPI dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Supervisor Peneliti Internal (SPI) PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan karena banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Keluhan tersebut antara lain : nasabah harus menunggu terlalu lama untuk

memperoleh pelayanan bank. Faktor lama tersebut diduga disebabkan hadirnya produk baru seperti SHADR (*Sharia Deposit Arrangement*) dimana layanan ini dapat memudahkan para nasabah bank syariah lain dapat melakukan setoran tunai di seluruh outlet Bank Muamalat, namun para karyawan bank mengalami kendala dalam pekerjaannya, dikarenakan pemahaman sistem baru membutuhkan cukup waktu untuk beradaptasi menangani inovasi tersebut.

SHADR atau Jaringan Setoran Tunai Syariah adalah program interkoneksi yang memberi akses mudah bagi nasabah untuk setor di semua jaringan bank syariah. Program SHADR merupakan upaya tindak lanjut dari perjanjian kerjasama interkoneksi antar bank yang ditandatangani oleh bank-bank syariah nasional, yaitu: Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah Mega Indonesia, Bank Danamon, Bank Bukopin dan Bank Muamalat.

SHADR bertujuan untuk meningkatkan peran industri perbankan syariah dan memudahkan layanan bagi para penganut perbankan syariah untuk melakukan setoran tunai di counter bank-bank syariah. Pada tahap awal, nasabah dapat melakukannya melalui Bank Muamalat ke rekening miliknya atau mitranya di bank syariah manapun di Indonesia. SHADR dengan didukung oleh teknologi tinggi, akan memperkuat solidaritas antar kalangan pelaku perbankan syariah yang mengacu pada Fatwa MUI No.1 tahun 2004 untuk bersama-sama membesarkan bank syariah di Indonesia.

SHADR diperuntukkan oleh siapapun yang akan melakukan penyetoran tunai ke rekeningnya sendiri atau rekening mitranya di Bank Syariah manapun. Ke

depan, secara bersama-sama, melalui interkoneksi, SHADR dapat dilakukan oleh bank-bank syariah lain untuk melayani nasabah perbankan di Indonesia.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu pelatihan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja maka penelitian ini membatasi faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yaitu variabel: (1) kegiatan pelatihan karyawan, dan (2) kepuasan kompensasi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang sebesar 6,52% pada tahun 2010 dikarenakan perubahan pengelolaan sumber daya manusia dan juga hadirnya produk baru seperti SHADR (*Sharia Deposit Arrangement*) yang mengakibatkan karyawan mengalami kendala karena belum mampu beradaptasi dengan sistem baru sehingga membutuhkan cukup waktu untuk beradaptasi menangani inovasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pelatihan kerja dan kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Semarang. Dari masalah penelitian tersebut maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, dan secara khusus bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan diperolehnya informasi secara empirik tentang pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang diharapkan:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini menambah, memperkaya dan memperjelas teori yang sudah ada tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.
2. Secara praktis hasil penelitian ini sebagai bahan masukan:  
Bagi manajemen Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan yang diberikan guna

mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam Laporan Penelitian ini adalah :

Bab I Pendahuluan. Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Pada bagian ini berisi landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik serta hipotesis.

Bab III Metode Penelitian. Pada bagian ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

Bab IV Hasil dan Analisis. Pada bagian ini hasil penelitian diuraikan

Bab V Penutup. Pada bab ini simpulan-simpulan atau hasil penelitian yang telah dilakukan, kelemahan penelitian, dan kemudian diberikan saran-saran dan perbaikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang memebentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2004 ).

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Darufitri, 2002 ).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*) dikutip dari ronawajah wordpress (2007).

Menurut Rahmatullah (dalam Martha, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *atitude*, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Menurut Robbins (2002) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Dessler (1997) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut dikatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 langkah yaitu (Dessler, 1997) :

1. Mendefenisikan pekerjaan yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
3. Sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Ada 6 (enam) kriteria penting kinerja yaitu : (Bernadine, 1998)

1. Kualitas ( *Quality* )

Adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan.

2. Kuantitas ( *Quantity* )

Sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan.

3. Ketepatan waktu ( *Timeliness* )

Adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran dapat dihasilkan pada awal waktu yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya ( *Cost Effectiveness* )

Adalah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

5. Kebutuhan akan Supervisi ( *Need for Supervision* )

Suatu aktifitas pengawasan terhadap karyawan bagaimana mereka dapat menjalankan fungsi pekerjaan.

6. Pengaruh hubungan personal ( *Interpersonal Impact* )

Mengembangkan rasa penghargaan diri, berbuat baik dan bekerja sama dengan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Gibsons, 1997 menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibedakan menjadi 3 variabel yaitu:

1. Variabel individu yaitu kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dst.) dan demografis (umur, asal usul, dll.).
2. Variabel Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Variabel Psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

### **2.1.2. Pelatihan**

Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

Menurut Captureasia (2009), pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau

sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

#### 2.1.1.2.2. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis*)

Untuk menghindari terjadinya pemberian suatu pelatihan yang tidak tepat yang akan berakibat pada penggunaan waktu dan uang perusahaan yang sia-sia, maka perlu dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan ini berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan.

Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. (Simamora, 2001)

Berkaitan dengan kebutuhan pelatihan tersebut, maka harus diketahui pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang telah dimiliki karyawan. Menurut Dale (2003), pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang bisa

dikategorikan dalam dua jenis yaitu: pengetahuan yang disadari, dan pengetahuan yang tidak disadari.

Ketika seseorang menjalani kehidupannya, orang tersebut akan mengumpulkan dan mempelajari fakta menyaksikan peristiwa dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian akan ditambahkan ke dalam simpanan kognitifnya. Semua itu akan membentuk memori dan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu situasi atau orang lain. Ada pula pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan atau situasi khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan untuk menjalankan tugas atau serangkaian tugas.

Dale (2003), juga berpendapat bahwa keterampilan ialah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing. Keterampilan yang diwujudkan tersebut menurut Riduwan (2006), antara lain keterampilan dalam menjalankan tugas dan keterampilan mengadakan variasi.

#### 1. Keterampilan Menjalankan Tugas

Pada proses pekerjaan di lapangan para karyawan sebagai pelaksana kegiatan operasional mengalami hal-hal yang luas dan kompleks sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar para karyawan sebagai bisa menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan
- b. Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu pegawai terhadap sesuatu
- c. Masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan.
- d. Mengembangkan pola berpikir pegawai dan cara bekerja yang baik
- e. Menuntun proses berpikir karyawan agar dapat bekerja lebih baik
- f. Membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
- g. Memusatkan perhatian pegawai terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan.

## 2. Keterampilan Mengadakan Variasi (*Variation Skill*)

Variasi pemberian rangsangan (*motif*) pegawai adalah suatu kegiatan pimpinan dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas di lapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan pegawai sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta penuh partisipasi. Secara garis besar tujuan dan manfaat *variation skill* adalah sebagai berikut:

- a. Menimbulkan dan meningkatkan perhatian pegawai kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi pegawai.
- b. Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa pegawai yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau job yang baru.
- c. Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik.

- d. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh cara menyerap pengarahannya yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai yang baik.

Kemampuan merupakan ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan masalahnya juga keindahannya (Riduwan, 2006).

Menurut Campbel yang disadur oleh Mangunhardjana (Riduwan, 2006), ciri pegawai yang memiliki kemampuan sebagai berikut:

1. Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi. Sedangkan kelincahan mental-berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

2. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

3. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk mengeluarkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim (meski tidak selalu baik), yang jarang bahkan inengejutkan.

4. Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan daripada kemudahan dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.

5. Orang yang kreatif mengatur rasa ingin tahunya secara baik, intelektualnya giat bekerja dan dinamis.

6. Orang yang berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantang.

7. Orang yang terbuka dan menerima informasi misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.

8. Orang yang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah

9. Orang yang mandiri (*independent*), Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.

### 2.1.3. Kepuasan Kompensasi

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam

melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak (Ranupandjoyo dan Husnan, 1983).

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Menurut Sjafrri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Gomes (2003) mengemukakan bahwa nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan “*a fair day's pay for a fair day's work*”. Jadi karena standar keadilan per orang berbeda maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari para karyawan menurut karakteristiknya. Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998 dalam Harmanik, 2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Michael dan Harold (1993 dalam Pantja Djati, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Sedangkan menurut Mobley (1982 dalam Sahid, 2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan terbagi atas dua macam imbalan yaitu imbalan yang bersifat finansial, seperti gaji, bonus, premi, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi dan imbalan yang bersifat non finansial. Yaitu berupa penyelenggaraan program-program pelayanan, program rekreasi, cafetaria, tempat ibadat, poliklinik dan sebagainya (Umar, 1998).

Hamanik (2005) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kompensasi dalam bentuk uang. Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (*reward system*), struktur organisasi dan jaringan informasi (Anthony & Govendarajan, 2003).

Sebagai komponen struktur, sistem penghargaan, dapat berupa kompensasi insentif yaitu suatu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2005) setiap individu dipengaruhi oleh insentif positif dan insentif negatif. Insentif positif merupakan akibat dari ditingkatkannya kepuasan akan kebutuhan pribadi. Akibat dari insentif positif adalah timbul adanya kepuasan karyawan. Adanya produktivitas karyawan, adanya rasa nyaman

bekerja pada diri karyawan. Sedangkan insentif negatif merupakan akibat dari diturunkannya kepuasan pribadi. Adapun akibatnya adalah tidak adanya rasa puas pada diri karyawan, produktivitas karyawan yang tidak maksimum serta adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial (Anthony & Govendarajan, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Menurut Simamora (2004) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan- imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut :

a. Kompensasi intrinsik

Imbalan – imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah imbalan – imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat / inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan – tindakan dari orang lain atau hal – hal lainnya. Tipe – tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku organisasi adalah

jenis – jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang – orang sebagai akibat mereka pada pekerjaan.

b. Kompensasi Ekstrinsik

Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering didalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis, gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana – rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik didalam organisasi. Program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan maupun menumbuhkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun memotivasi karyawan ( Simamora, 2004).

Penelitian atas kepuasan kompensasi cenderung mendukung hal-hal sebagai berikut :

- a. Individu cenderung lebih termotivasi dengan hadiah penghasilan daripada ketakutan kepada hukum yang akan mendorong sistem pengendalian manajemen lebih berorientasi reward (insentif positif).
- b. Reward secara personal bersifat situasional. Kompensasi dengan uang merupakan cara penting untuk memuaskan kebutuhan tertentu.
- c. Individu akan termotivasi jika mereka menerima laporan umpan balik.
- d. Efektifitas insentif menurun secara cepat begitu berlalunya waktu.
- e. Motivasi akan jelek jika seseorang ditargetkan untuk mencapai target yang tidak mudah dicapai.

- f. Insentif yang dilengkapi dengan anggaran atau laporan lainnya paling baik manager berpartisipasi secara aktif bersama atasannya dalam proses pencapaian target yang ditetapkan.

Jika kita menanyakan motivasi orang bekerja, sebagian besar mungkin akan menjawab sama yaitu untuk mendapatkan uang. Uang adalah salah satu alat pemotivasi terkuat. Menurut teori pengharapan dinyatakan bahwa seseorang dapat bermotivasi tinggi, bila ia memiliki semangat berusaha dan kinerja tinggi, disamping itu juga disertai keinginan besar untuk mencapai penghargaan akhir dan keinginan itu harus lebih kuat daripada faktor-faktor negatif. Ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar uang dapat memotivasi kinerja lebih besar (Bushardt, Toso and Scnake,1998).

Gaji sebagai salah satu bentuk kepuasan kompensasi memiliki beberapa pengertian seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2005) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Hukum ekonomi tentang penawaran dan permintaan berlaku juga dalam hal tenaga kerja. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka maka tingkat gaji cenderung tinggi, sedangkan untuk pekerjaan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji akan cenderung turun.

## 2. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan, gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya gaji berarti akan meningkatkan biaya produksi dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawannya.

## 3. Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan dan prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya akan semakin besar pula gaji yang akan diterima.

## 4. Biaya hidup

Pemerintah Indonesia menggunakan standart biaya hidup minimum untuk menentukan besarnya upah minimum regional (UMR) bagi tenaga kerja.

## 5. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturan yang dikeluarkan juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji.

### **2.1.3.1. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Bentuk kompensasi yang biasa dijumpai di perusahaan menurut Rivai (2005):

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat

juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

## 2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi pelatihan, kompensasi, kinerja diantaranya yang berjudul:

Tabel 2.1.  
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vera Parlinda dan M. Wahyudin, 2003	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan	Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta		pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta
2	Iwan Trisno dan Titik Suwanti, 2004	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah	Studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati
3	S. Pantja Jati dan M. Khusnaini, 2003	Kajian tentang kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan	Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan	Ada hubungan kompensasi dengan kesetiaan pegawai, ada hubungan kompensasi dengan kemauan kerja pegawai, ada hubungan kompensasi dengan kebanggaan pegawai
4	Khairul Akhir Lubis, 2008	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5	Adhian Nugraha, 2010	Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Studi pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan unit kerjanya	Ada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kinerja dan ada pengaruh positif kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Dari Berbagai Jurnal

## **2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja**

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan.

Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan *level* pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

### **2.3.2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan

pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.

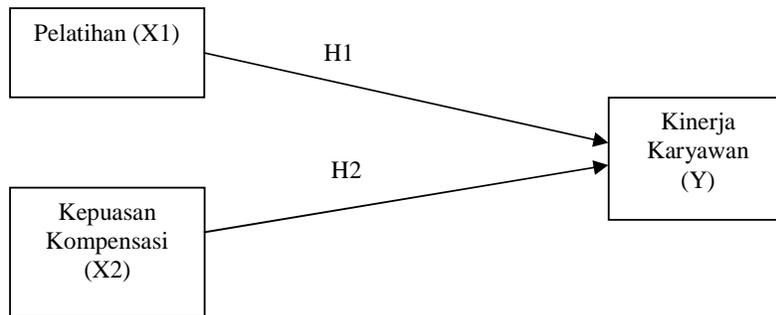
Menurut Sjafrri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

#### **2.4. Kerangka Penelitian**

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Penelitian**

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.
- H2 = Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Suatu penelitian harus didasari metode yang merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2001). Metode penelitian terdiri dari:

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006).

a. Variabel Bebas

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ), dan kepuasan kompensasi ( $X_2$ ).

b. Variabel Terikat

Adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### **3.2.2. Definisi Operasional**

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1.

## Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Independen : Pelatihan (x1)	Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan (Captureasia, 2009)	3. Perlunya dibekali ketrampilan bagi karyawan 4. Pelatihan dapat meningkatkan pengejaran target volume pekerjaan 5. Pelatihan dapat membangkitkan minat dan rasa ingin tahu karyawan 6. Program pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin produksi. 7. Program pelatihan memudahkan karyawan menyerap pengarahan pekerjaan dari pimpinan	Skala likert 1 s/d 4 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), dari responden
Independen : Kepuasan Kompensasi (X2)	Kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Simamora, 2004)	8. Gaji 9. Bonus 10. Asuransi Kesehatan 11. Masa liburan/cuti 12. Kompensasi pekerjaan	Skala likert 1 s/d 4 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), dari responden
Dependen : Kinerja karyawa	Hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari	13. Kualitas kerja karyawan 14. Kuantitas kerja karyawan 15. Ketepatan waktu	Skala likert 1 s/d 4 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju

	penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu oleh instansi (Simamora, 2004).	16. Efektifitas	(CS), Kurang
		17. Komitmen kerja	Setuju (KS), dari responden

**Sumber :** Captureasia, 2009 dan Simamora, 2004

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Populasi dari penelitian ini adalah staff dari Bank Mumalat Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 46 orang, yang terdiri dari 45 orang staff dan 1 orang pimpinan.

#### 5. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2001). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Riduwan, 2003). Menurut jenisnya data terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka (Riduwan, 2003).

#### **3.3.2. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek darimana data diperoleh (Arikunto, 2006). Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dihimpun langsung oleh peneliti dan sumber data sekunder adalah sumber data yang diusahakan melalui tangan kedua (Riduwan, 2003). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh responden.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **1. Metode Angket/Kuesioner**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden (Riduwan, 2003). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel

penelitian yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, masa kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berisi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai.

## 2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengungkapkan tentang gambaran umum lokasi kantor Bank Mumalat Indonesia Cabang Semarang beserta struktur organisasinya.

## 3. Metode Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari para ahli dan teori-teorinya melalui sumber bacaan dan buku-buku yang relevan.

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Data deskriptif adalah menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner (tertutup). Berdasarkan hasil tanggapan dari 46 orang responden tentang variabel-variabel penelitian yaitu pelatihan dan kepuasan kompensasi dan kinerja pegawai, maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik yang ditunjukkan dengan nilai maksimum, minimum, rata-rata dan standar deviasi.

Melalui angka rata-rata tersebut akan diketahui sejauhmana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian. Rentang jawaban dari pengisian dimensi pertanyaan (tertutup) setiap variabel yang diteliti,

ditentukan dengan kriteria mendekati empat skala likert sesuai dengan skor jawaban masing-masing item pertanyaan, yaitu :

- Nilai rata-rata mendekati 1 = interpretasi Sangat Rendah
- Nilai rata-rata mendekati 2 = interpretasi Rendah
- Nilai rata-rata mendekati 3 = interpretasi Cukup
- Nilai rata-rata mendekati 4 = interpretasi Tinggi

### **3.5.2. Uji Persyaratan Analisis**

#### **3.5.2.1. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2001). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan benar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2006).

#### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer. Hasil perhitungan (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) kemudian

dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila dalam perhitungan di dapat  $r_{xy} \geq r$  tabel maka instrumen tersebut valid dimana r tabel ditentukan dari jumlah sampel (N) dan jumlah variabel (k) sehingga diperoleh df (degree of freedom) dengan rumus  $df = N-k$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali kepada sejumlah subyek yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer. Hasilnya dapat dilihat pada output tabel *Reliability Statistic* nilai *Cronbach alpha*.

Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan r alpha cronbach dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau r alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel.

### 3.5.2.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala

heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2006). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi Uji autokorelasi dilakukan  $\alpha = 5\%$ . Dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW), dengan tingkat kepercayaan 5%, apabila D-W terletak antara 1,65 sampai 2,35 maka tidak ada autokorelasi (Sulaiman, 2001).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam

suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

3. Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
  4. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

#### **3.7.4. Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = pelatihan

X2 = kepuasan kompensasi

b1,b2 = koefisien regresi

e = error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif pelatihan dan kepuasan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, lebih lengkapnya lihat penjelasan berikut ini:

#### **3.7.4.1. Uji F (pengujian secara simultan)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{tabel}$  ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = N - k$ , dimana  $N =$  jumlah sampel dan  $k =$  jumlah variabel.

#### **3.7.4.2. Uji t (Pengujian secara parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana  $t$  tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df = N-k$ .

### 3.7.4.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu pelatihan ( $X_1$ ), dan kepuasan kompensasi dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan

satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2009). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* (Santoso, 2000).