

PENGARUH PELATIHAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR PRISMA DANA MANADO*THE EFFECT OF TRAINING WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPR PRISMA DANA MANADO*

Oleh

Tirta Mulia Tahuna¹**Jacky S.B Sumarauw²****Lucky O.H Dotulong³**

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹Tirtamulia93@gmail.com²jq_sbs@yahoo.com³luckydotulong74@gmail.com

Abstrak : Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang dapat menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado. Metode dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kualitas maupun kuantitas kegiatan pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pelatihan dan disiplin kerja perlu ditingkatkan dan kompensasi dinaikkan. Sehingga tercapainya tujuan dan fungsi dari PT BPR Prisma Dana Manado yaitu memberikan kredit bagi para nasabah.

Kata Kunci: *pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan*

Abstract : Management of a company or organization includes the determination of policies and operational implementation involving human elements. Humans are one of the most important things in a company because it is basically human resources that can determine the high and low welfare. The research objective was to determine the effect of work discipline training and simultaneous compensation on employee performance at PT BPR Prisma Dana Manado. The method in this study is observation and questionnaire by giving questions to respondents. The results showed that the quality and quantity of training activities, work discipline, and compensation had not been able to improve employee performance. It is better to improve employee performance so that training and work discipline need to be improved and compensation is increased. So that the achievement of the objectives and functions of PT BPR Prisma Dana Manado is to provide credit to customers.

Keyword: *training, work discipline, compensation, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial / non finansial. Masalah-masalah tersebut saling satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Pelatihan pada umumnya dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman, 2011). Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Pemberian kompensasi haruslah ditentukan secara benar dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan tahu secara pasti berapa besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Tujuan Penelitian

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara :

1. Pelatihan Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA**Pelatihan**

Pelatihan merupakan bagian pendidikan bersifat spesifik, praktis, dan segera (Samsudin,2006: 110) Istilah pelatihan juga merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang di manfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya dalam kinerja dan promosi karier. Sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika hal itu diinginkan terlaksana secara efektif. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kekaryawanan, organisasi, dan harapan-harapan untuk mencapai kinerja tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan perusahaan badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja menjamin keadilan mempertahankan karyawan memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya memenuhi peraturan (Sedarmayanti 2007). Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

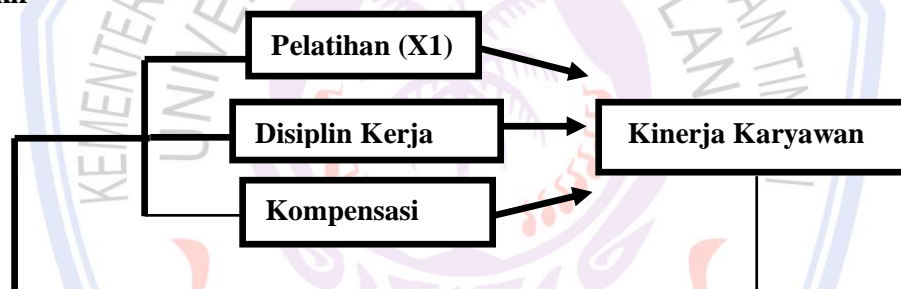
Penelitian Terdahulu

Naibaho, Kawet, dan Kojo (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan RSUP Prof R.D Kandou. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUP. Prof. R.D. Kandou. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sajangbati (2013). Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang bitung. Untuk mengetahui pengaruh motivasi disiplin kerja dan kepuasan secara simultan dan parsial terhadap kinerja PT Pos Indonesia Cabang Bitung. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lolowang (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. Mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian. Yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber : Kajian Teori

Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dari penelitian ini ialah :

1. Pelatihan Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang bersumber dari responden penelitian serta dari Bank Prisma Dana Manado

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yakni mengambil data penelitian langsung kepada responden melalui lembar pertanyaan atau kuesioner. Selain itu peneliti juga menggunakan metode dokumentasi data dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan mendatangi langsung sumber data dan mengumpulkan data sekunder yang telah ada di Bank Prisma Dana Manado.

Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang responden dari seluruh populasi yakni karyawan di Bank Prisma Dana Manado.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e ;$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2,$ dan β_3 = Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kompensasi

e = Parameter Pengganggu

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa model regresi yang telah diolah dengan program *SPSS for Windows* dapat mengukur kekuatan relasi atau hubungan yang saling ketergantungan antara variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen) melalui suatu persamaan, serta sah atau validnya digunakan sebagai peramalan nilai variabel independen, maka model regresi yang dipakai dalam penelitian harus bebas dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini meliputi :

- Uji multikolinearitas ; asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari korelasi yang signifikan antar variabel independen. Melalui pendekatan pengolahan data dengan SPSS maka gejala multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF pada tabel coefficients dimana jika nilai VIF lebih 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas. Selain itu gejala multikolinearitas dapat dilihat melalui *coefficient correlations matrix*. Jika korelasi antar sesama variabel bebas lebih rendah dari 0,5 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas. (Santosa dan Ashari, 2005 : 238-240)
- Uji heterokedastisitas ; salah satu asumsi dalam regresi linear klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) ui yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan tadi mempunyai gangguan yang sama. (Gujarati, 2005 : 177). Dalam regresi varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian residual. Gejala varian yang tidak sama ini disebut dengan gejala heterokedastisitas, sedangkan adanya gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi *normal*. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati *normal*.

Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas bertujuan untuk menguji kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini apakah sudah valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Uji Validitas berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas Dalam SPSS dapat dilihat pada tabel Correlations yakni dengan melihat nilai Sig yang tertera dalam kolom jumlah per variabel dan kemudian dibandingkan apakah lebih kecil atau lebih besar dari 0,05. Jika lebih nilai Sig (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner berarti valid, demikian sebaliknya, jika lebih nilai Sig (2 tailed) lebih besar dari 0,05 maka pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner berarti tidak valid. (Nurhasanah, 2016 : 82)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keterpercayaan) merujuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat untuk mengukur konsep yang hendak diukur dan menunjukkan pada sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali. (Nurhasanah, 2016 : 91)

Dalam SPSS Pengukuran reliabilitas data dilakukan dengan cara atau metode Cronbach Alphas dimana suatu kuesioner penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Santosa dan Ashari, 2015 : 251)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah sebagai berikut

Tabel 1. Uji validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach alpha	Status
Pelatihan (X1)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,768	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,800	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi (X3)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,688	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	X _{3.5}	0,000	Valid	0,783	Reliabel
	Y _{1.1}	0,126	Tidak Valid		Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa hanya satu pertanyaan yang ada dalam variabel kinerja karyawan yang tidak valid sedangkan pertanyaan yang lain semuanya valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach Alpha dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner adalah reliabel.

Berdasarkan data-data variabel penelitian yang telah dikumpulkan dan diolah dengan program SPSS 17 maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

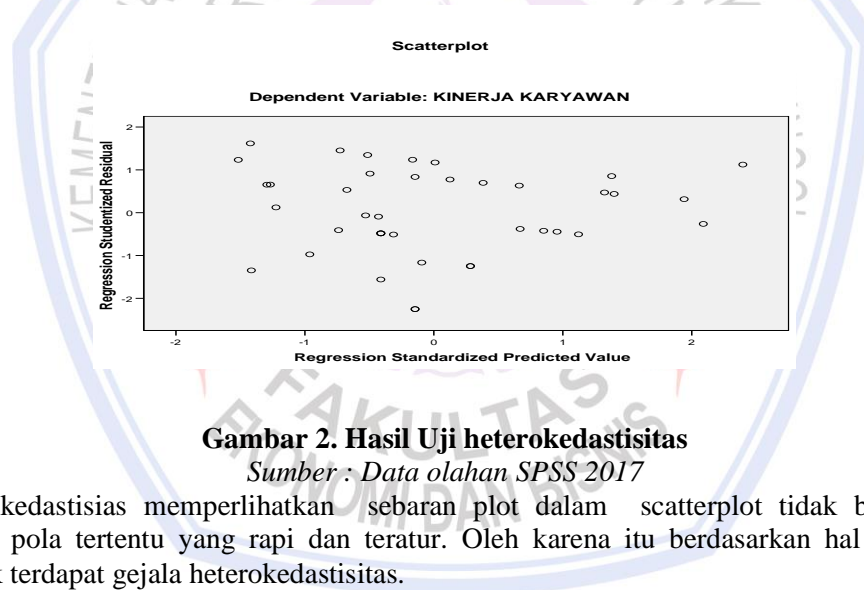
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colenarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	.928	1.077
Disiplin Kerja	.778	1.286
Kompensasi	.775	1.290

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2017

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompensasi adalah lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas didalam variabel penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji heterokedastisitas

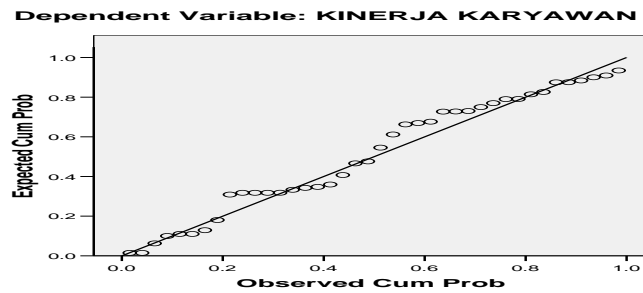
Sumber : Data olahan SPSS 2017

Hasil uji Heteroskedastisias memperlihatkan sebaran plot dalam scatterplot tidak beraturan atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang rapi dan teratur. Oleh karena itu berdasarkan hal ini maka di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji data-data tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini apakah sudah tersebar secara normal atau tidak. Sebelum digunakan dalam model regresi berganda maka variabel-variabel penelitian perlu di uji kenormalan datanya. Asumsi yang digunakan adalah bahwa data penelitian adalah data yang tersebar secara normal atau tersebar mendekati sumbu regresi. Uji normalitas data dalam penelitian ini juga diuji dengan uji *PP-Plot of Regression Standardized Residual* dari data penelitian. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas data

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Berdasarkan hasil uji PP Plot maka dapat dilihat sebaran residu dari data penelitian berada disekitaran garis regresi dan menyebar teratur tidak menjauh dari garis regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebar secara normal.

Persamaan Regresi dan Pengaruh secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis SPSS 17 maka persamaan regresi dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda dan Pengaruh Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.841	.854		2.156
PELATIHAN	.131	.195	.112	.672
DISIPLIN KERJA	-.095	.154	-.112	-.614
KOMPENSASI	.362	.280	.236	1.291

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Persamaan Regresi $Y = 1,841 + 0,131X_1 - 0,095X_2 + 0,362X_3$. Interpretasi dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut :

1. Jika kegiatan pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat
2. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan justru akan mengalami penurunan
3. Jika kompensasi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri dapat dilihat dalam nilai uji t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Hasil adalah sebagai berikut :

t_{hitung} untuk variabel pelatihan = 0,627 sedangkan t tabel ($\alpha_{0,05/2 ; 40-3}$ menjadi $\alpha_{0,025 ; 37}$) memiliki nilai t tabel sebesar : 2,026. Hasil ini menunjukkan bahwa t tabel (2,026) > t_{hitung} (0,627), dengan demikian maka variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

t_{hitung} untuk disiplin kerja = -0,614 sedangkan t tabel ($\alpha_{0,05/2 ; 40-3}$ menjadi $\alpha_{0,025 ; 37}$) memiliki nilai t tabel sebesar : 2,026. Hasil ini menunjukkan bahwa t tabel (2,026) > t_{hitung} (-0,614), dengan demikian maka variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

t_{hitung} untuk kompensasi = 1,291 sedangkan t tabel ($\alpha_{0,05/2 ; 40-3}$ menjadi $\alpha_{0,025 ; 37}$) memiliki nilai t tabel sebesar : 2,026. Hasil ini menunjukkan bahwa t tabel (2,026) > t_{hitung} (1,291), dengan demikian maka variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel secara Bersama-sama atau Simultan

Pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam hasil uji F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.026	3	.009	.816	.494(a)
	Residual	.389	36	.011		
Total		.415	39			

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

1. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 0,816
2. Nilai F_{tabel} untuk 3 variabel bebas ($k=N1=3$) dengan $n=N2=40$ sehingga $N2-N2 = (40-3)$ atau 3 variabel bebas dan $n = 37$ adalah 2,86
3. Nilai F_{hitung} (0,816) < Nilai F tabel (2,61), dengan demikian maka secara bersama-sama atau simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Korelasi antara Variabel bebas terhadap Variabel Terikat

Korelasi atau keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dalam besarnya hasil uji korelasi yakni uji R :

Tabel 5. Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252(a)	.064	-.014	.10392

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Hasil uji R

Menunjukkan bahwa keeratan hubungan pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat adalah sebesar 0,252 atau 25,2 persen. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang erat atau hanya memiliki hubungan yang lemah.

Kontribusi Variabel bebas terhadap Variabel Terikat

Kontribusi atau determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat dalam uji determinasi (R Square atau R^2). Hasil yang tercantum dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,064 atau 6,4 %. Hal ini berarti bahwa kontribusi pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 6,4 % sedangkan sisanya sebesar 93,6 % disumbangkan oleh variabel yang lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibahas beberapa hal penting yakni :

Pelatihan yang dilakukan selama ini pada PT BPR Prisma Dana tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa secara kualitas maupun kuantitas kegiatan pelatihan belum akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Lolowang (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh manajemen PT BPR Prisma Dana selama ini juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa disiplin kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan selama ini apakah dilakukan dengan ketat oleh pihak manajemen maupun dilakukan dengan kurang ketat dalam hal pengawasannya maka hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen PT. BPR Prisma Dana tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain kompensasi yang besar terhadap karyawan tidak akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya kompensasi yang kecil terhadap karyawan juga tidak akan mengurangi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Astutik (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama diterapkan pada karyawan pada PT BPR Prisma Dana tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa ketiga variabel tersebut bukan merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naibaho, Kawet, dan Kojo (2016) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diterapkan oleh manajemen PT BPR Prisma Dana selama ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang diterapkan oleh pihak manajemen PT BPR Prisma Dana tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen PT BPR Prisma Dana tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Secara bersama-sama variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana manado

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dievaluasi sistem pelatihan yang dilakukan selama ini dengan meningkatkan kualitas pelatihan, meningkatkan disiplin kerja ataupun merubah metode pengawasan disiplin yang telah diterapkan selama ini, serta memberikan kompensasi yang proporsional terhadap masing-masing karyawan berdasarkan produktivitas yang telah ditunjukkan selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, M. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akademika*. Vol 14 No 2 hal 87 - 92 <http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/akademika/article/view>. Diakses 20 september 2017.
- Damopoli, Y.J. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*. Vol 6 No 3 Hal 1668-1677 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses pada 3 Oktober 2018.
- Gujarati, D. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Alih bahasa Sumarno Zain. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Lolowang, M.G. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*. Vol 4 No 2 Hal 177 - 186 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses pada 20 September 2017.

- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurhasanah. 2016. *Praktikum Statistik 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis Aplikasi Dengan MS Excel Dan SPSS*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Naibaho, S., Kawet, L., Kojo, Ch. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 No 2 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses Pada 20 september 2017.
- Pareraway, A.S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Emba*. Vol 6 No 3 Hal 1828-1837 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses Pada 3 Oktober 2018.
- Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Fakultas UI, Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi 1. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YPKN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Santosa, B., dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan MS Excel Dan SPSS*. ANDI, Yogyakarta.
- Sajangbati, I. 2013. Motivasi Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*. Vol 1 No 4 Hal 667 - 678 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>. Diakses Pada 20 September 2017
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung