

## PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT MANADO

*THE EFFECTS OF TRAINING, WORK PLACEMENTS, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CENTRAL OFFICE PT. BANK SULUTGO MANADO*

Oleh :  
**Leonardo William Goni<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Jacky Sumarauw<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

e-mail: <sup>1</sup>[leonardo.goni@yahoo.com](mailto:leonardo.goni@yahoo.com)  
<sup>2</sup>[adolfinap@yahoo.com](mailto:adolfinap@yahoo.com)  
<sup>3</sup>[sbsjacky@gmail.com](mailto:sbsjacky@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Metode analisis yang digunakan adalah asosiatif dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

**Kata kunci:** *pelatihan, penempatan kerja, kompensasi, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Human resources have an important role of the company, because human resources are combination between power, physical, ideas, talent, knowledge, creativity and skill needed to drive the company. An employee performance is an important beginning for the creation of the company performance. This research aims to know influence of training, work placements, and compensation on employee performance at Central Office PT. Bank Sulutgo Manado. The sample in this research amounted 103 people. The research method is associative with multiple linear regression analysis technique. The results showed training, work placements, and compensation simultaneously as well as partial influence on the employee performance. Head of Central Office PT. Bank Sulutgo Manado should maintain and develop training which has been carried out every year and also pay attention about work placements and compensation to improved employee performance in the execution of his duty.*

**Keywords:** *training, work placements, compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan

Kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi nonfinansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan, karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
2. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
3. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
4. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Suryoadi (2012) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Simmamora (1995:8) menyatakan kinerja pegawai adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi antarai lain kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

### Pelatihan

Mathis dan Jackson (2006:104) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penlenggaraan kerja. Pelatihan diberikan dengan merupakan pengetahuan spesifik yang bisa diidentifikasi dan keterampilan untuk pekerjaannya saat ini. Menurut Dessler (2011) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang

sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat mengenai pelatihan diatas, dapat disimpulkan pelatihan merupakan proses dimana karyawan mendapatkan tambahan kemampuan keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

### Penempatan Kerja

Siswanto (2005:162) mendefinisikan penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:262) berpendapat bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai pengertian penempatan karyawan, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

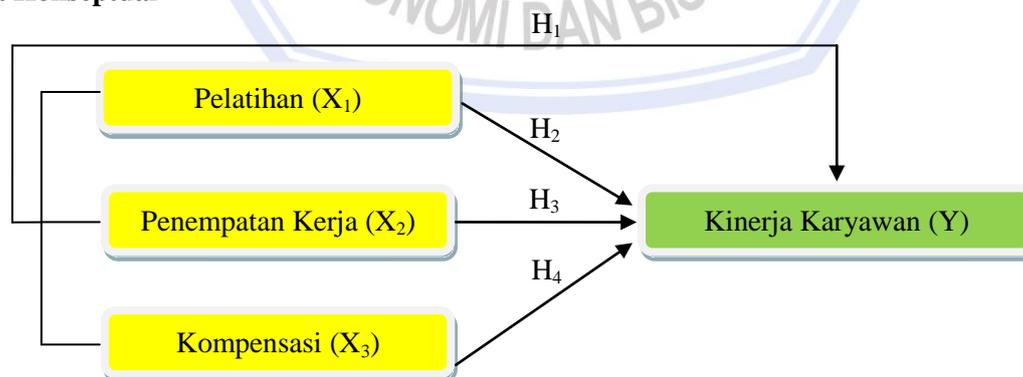
### Kompensasi

Heidjrachman (2002:138) mendefinisikan kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. menurut Sastrohadiwiryono (2003:181) kompensasi adalah imbalan jasa / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

### Penelitian Terdahulu

Rori (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pendidikan, dan Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja baik secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suwati (2013) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jihau Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber: Data Hasil Olahan 2015*

**Hipotesis**

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pelatihan, Penempatan Kerja, Kompensasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan..

H<sub>2</sub> : Pelatihan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Penempatan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>4</sub> : Kompensasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y. penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado di Jl. Sam Ratulangi No. 9 Manado. Waktu penelitian sejak Oktober 2015 – Desember 2015.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:115). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 211 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:116). Sampel yang di olah sebanyak 103 karyawan yang di dapat dari rumus Slovin.

**Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tidak melalui perantara yaitu berupa hasil wawancara (Kuncoro, 2003:127). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuisioner pada sampel. Data ini berupa kuisioner, jumlah karyawan, absensi karyawan, pelatihan, dan profil PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

**Metode Analisis Data****Uji Validitas**

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan, 2009:130). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2009:458). Analisis dimulai dengan menguji jika  $r$  hitung positif, serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika  $r$  hitung negatif, serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:412). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama. Menurut Mustafa (2009:413), jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka  $\geq 0,6$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- Uji Multikolinieritas
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Normalitas

### Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dia analisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negatif.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:348).

### Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin dan Kurniawan, 2009:210). Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

$b_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $x_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $x_2$

$\beta_3$  = Koefisien regresi untuk  $x_3$

$\varepsilon$  = Standar error

Y = Kinerja karyawan

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Penempatan kerja

$X_3$  = Kompensasi

#### Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka  $H_0$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

#### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiono, 2001:223).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,864	0,000	Valid	0,930	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,904	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,884	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,841	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,870	0,000	Valid		
	X <sub>1.6</sub>	0,813	0,000	Valid		
Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,750	0,000	Valid	0,842	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,917	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,843	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,750	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,697	0,000	Valid		
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,879	0,000	Valid	0,948	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,973	0,000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,885	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,911	0,000	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0,916	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,896	0,000	Valid	0,956	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,935	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,950	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,915	0,000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0,918	0,000	Valid		

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Tabel 1 pengujian validitas dan reliabilitas adalah pernyataan-pernyataan pada variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan Y adalah valid atau lebih besar dari nilai korelasi minimal 0,30 dan tingkat probabilitas lebih kecil 0,000 < 0,05. Sedangkan untuk uji reliabilitas hasil dari nilai *Alpha Cornbach* lebih besar dari 0,60 hal ini berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan, penempatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah reliabel.

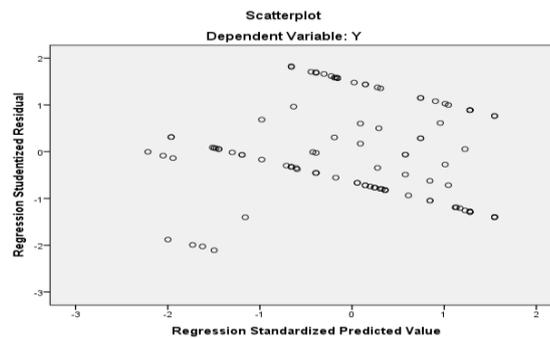
**Hasil Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	,933	1,072
Penempatan Kerja	,873	1,146
Kompensasi	,930	1,075

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Tabel 2 menunjukkan nilai VIF untuk variabel independen  $> 1$  dan kurang dari 10 ( $< 10$ ). Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

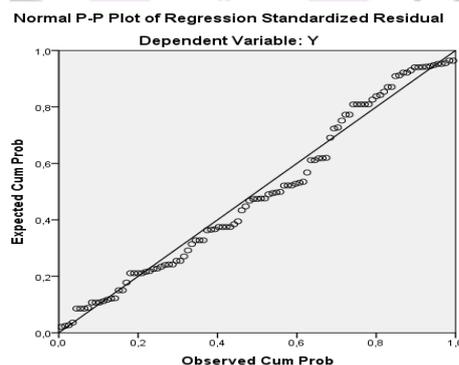


**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Gambar 1 menunjukkan semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 3. Normal P-P of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Pengaruh antara pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,435 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,435 atau 43,5%, dan hasil ini tidak terlalu tinggi

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi atau *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,189 yang menunjukkan bahwa 18,9% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh antara pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi, sementara sisanya sebesar 0,811 atau 81,1% ( $1 - 0,189 = 0,811$  atau  $100\% - 18,9\% = 81,1\%$ ) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Regresi Berganda****Tabel 3. Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,644	3,068		3,143	,002
X1	,263	,091	,272	2,901	,005
X2	,301	,102	,286	2,947	,004
X3	,360	,085	,367	2,713	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa bentuk persamaan regresi *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 9,644 + 0,263 X_1 + 0,301 X_2 + 0,360 X_3$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,644 artinya jika variabel independen yang terdiri dari pelatihan ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 9,644 satuan.
2. Koefisien B regresi pelatihan sebesar 0,263 artinya, apabila pelatihan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,263.
3. Koefisien B regresi penempatan kerja sebesar 0,301 artinya, apabila penempatan kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,301.
4. Koefisien B regresi pelatihan sebesar 0,360 artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,360.

**Uji Simultan Uji F****Tabel 4. Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,789	3	42,930	7,686	,000 <sup>b</sup>
	Residual	552,958	99	5,585		
	Total	681,748	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Hasil pada tabel 4 pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 7,686$  dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja diterima atau terbukti.

**Uji Parsial T****Tabel 5. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,143	,002
X <sub>1</sub>	2,901	,005
X <sub>2</sub>	2,947	,004
X <sub>3</sub>	2,713	,001

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Hasil Olahan 2015*

Hasil perhitungan Tabel 5, diperoleh:

1. Variabel pelatihan,  $t_{hitung} 2,901 > T_{tabel} 1,659$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti.
2. Variabel penempatan kerja,  $t_{hitung} 2,947 > T_{tabel} 1,659$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti.
3. Variabel kompensasi,  $t_{hitung} 2,713 > T_{tabel} 1,659$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti.

**Pembahasan****Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji Statistik uji F dapat dijelaskan bahwa pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh model penelitian dari variabel pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji korelasi adalah sebesar 43,5% sedangkan berdasarkan uji determinasi ditemukan bahwa pengaruh model pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 18,9% sedangkan sisanya 81,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Pelatihan dalam penelitian ini merupakan variabel yang terendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Rori (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan salah satu variabel walaupun bukan variabel yang paling kuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di industri perbankan seperti di Bank Sulut seperti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Pelatihan dalam penelitian ini merupakan variabel yang kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Andrizul dan Jose Rizal (2013), Rori (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa penempatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penempatan merupakan salah satu variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di industri perbankan seperti di Bank Sulut seperti dalam penelitian ini.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Kompensasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang tertinggi atau paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Kasenda (2013), Pratiwi (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel dan merupakan variabel terpenting karena merupakan variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di industri perbankan seperti di PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado seperti dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
2. pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
4. kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan variabel tertinggi atau yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Manajemen PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado khususnya manajer sumber daya manusia atau divisi SDM perlu memperhatikan hasil temuan ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan mereka. Hal ini dengan memfokuskan pada peningkatan kompensasi, perbaikan kualitas penempatan kerja, serta peningkatan pelatihan terhadap para karyawan.
2. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada organisasi yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi prediktor dari kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrizul., Yoserizal. 2013. Rekrutmen dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol. 4, Nom. 1 Maret 2013. Universitas Riau, Riau.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjKu56Hy5\\_KAhWRB44KHVV4DXkQFgglMAE&url=http%3A%2F%2Fjournal.unri.ac.id%2Findex.php%2FJKP%2Farticle%2Fview%2F1323&usg=AFQjCNFVQVck4egO75xWy6GPT2kIT4JT4w](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjKu56Hy5_KAhWRB44KHVV4DXkQFgglMAE&url=http%3A%2F%2Fjournal.unri.ac.id%2Findex.php%2FJKP%2Farticle%2Fview%2F1323&usg=AFQjCNFVQVck4egO75xWy6GPT2kIT4JT4w), Diakses 9 Agustus 2015. Hal. 1-118.
- Dessler, Gary. 2011. *A Framework for Human Resource Management*. New Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heidjracman, Ranupandojo., Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. BPFE, Jogyakarta.
- Kasenda, Ririvega, 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859. Universitas Sam Ratulangi, Manado.  
[https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKEwjAnK\\_nwIjJAhVMGpQKHZzjDt0&url=http%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2FviewFile%2F1894%2F1503&usg=AFQjCNGR3JB85McviTmxZkRY\\_ZtVynXLJIA&sig2=G2dwC0qP-wQvhuBJoor-g&bvm=bv.107406026,d.dGo](https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKEwjAnK_nwIjJAhVMGpQKHZzjDt0&url=http%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2FviewFile%2F1894%2F1503&usg=AFQjCNGR3JB85McviTmxZkRY_ZtVynXLJIA&sig2=G2dwC0qP-wQvhuBJoor-g&bvm=bv.107406026,d.dGo), Diakses 12 Agustus 2015. Hal. 853-859.

- Kuncoro, M, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Erlangga, Jakarta.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Tomson Learning Academic Resource Center, United States of America.
- Mustafa, Hasan. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pratiwi, Agustin., Mudji, Kuswinarno., Faidal, S.E. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pangkalan. *Jurnal*. Universitas Trunojoyo, Madura. <http://pta.trunojoyo.ac.id/uploads/journals/080211100008/080211100008.pdf>, Diakses 11 Oktober 2015. Hal.1.
- Rori, Winda., Peggy, Mekel., Imelda, Ogi., 2014. Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 2 Juni 2014. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKEwjBIKmlwIjJAhXGo5QKHOfFBI&url=http%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fview%2F4714&usg=AFQjCNGeUNSEG1QaSvP46TIWdbQW5MSRg&sig2=Tddv4FIhF2ApdfbN3dIPGg&bvm=bv.107406026,d.dGo>. Diakses 13 Juni 2015. Hal. 1284-1295.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendri. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suryoadi, Yerry, 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. *Jurnal Agora*. Universitas Diponegoro, Semarang. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj\\_vqKn1ZDKAhXTCI4KHYZKDAIQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fpasca.unhas.ac.id%2Fjurnal%2Ffiles%2Fcb74b7fd3c52d8478bc23b4c130e8266.pdf&usg=AFQjCNEZzdO7c2\\_cWte7Y5PIwzF0mSo-Fw&bvm=bv.110151844,d.c2E](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj_vqKn1ZDKAhXTCI4KHYZKDAIQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fpasca.unhas.ac.id%2Fjurnal%2Ffiles%2Fcb74b7fd3c52d8478bc23b4c130e8266.pdf&usg=AFQjCNEZzdO7c2_cWte7Y5PIwzF0mSo-Fw&bvm=bv.110151844,d.c2E), Diakses 2 Agustus 2015. Hal. 1.
- Suwati, Yuli, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2013. Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.
- [https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0CDoQFjADahUKEwidteCiyojJAhVEG5QKHasvAlk&url=http%3A%2F%2Fjournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id%2Fsite%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2013%2F03%2Fyuli%2520jurnal%2520\(031913025031\).pdf&usg=AFQjCNEgOnBvdBtEb8IQhUXRRm1U8NqW&sig2=vmviHKuMWSBOf1MGXP8eQ](https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0CDoQFjADahUKEwidteCiyojJAhVEG5QKHasvAlk&url=http%3A%2F%2Fjournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id%2Fsite%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2013%2F03%2Fyuli%2520jurnal%2520(031913025031).pdf&usg=AFQjCNEgOnBvdBtEb8IQhUXRRm1U8NqW&sig2=vmviHKuMWSBOf1MGXP8eQ) Diakses 20 Juli, 2015. Hal. 41-55.
- Yamin, Sofyan., Heri, Kurniawan. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.