

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

**Novel Andila<sup>1)</sup>  
Sri Indarti<sup>2)</sup>**

*<sup>1)</sup> Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru  
<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru*

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of educational training and job performance of the compensation received by employees of Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru Regional Office. The method of analysis used in this study is descriptive statistical analysis method and inferential statistics through Multiple Regression. The method of research using survey methods, of the number of population of 1101 employees of Bank Rakyat Indonesia Regional Office Pekanbaru taken a sample of 294 respondents with a stratified random sampling technique. Before testing the hypothesis, test the validity and reliability of the primary data questionnaire using SPSS version 17.0. Regression equations were then tested with analysis of classical assumption of normality test, Multicollinearity Test, Test and Test Heteroskedastisity autocorrelation. Analysis of the influence of the independent variables with the dependent variable analysis performed with the t test, F test, the coefficient of determinant (R<sup>2</sup>) and correlation coefficient (R). The results showed partially and simultaneously, training and educational factors and the job performance have an influence on the compensation received by employees of Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru Regional Office*

*Keywords: Education Training, Job Performance, Compensation*

## **PENDAHULUAN**

Masalah kompensasi karyawan dalam perusahaan dinilai sangat kompleks karena banyak berkaitan dengan upaya perusahaan dalam peningkatan efisiensi dan produktivitas perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja serta imbalan atau kompensasi yang adil dan layak.

Pada dasarnya ketidakadilan dan ketidaklayakan perusahaan dalam memberikan gaji maupun bentuk kompensasi lainnya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat kerja karyawan.

Berkaitan dengan upaya peningkatan kompetensi dan prestasi kerja karyawan, Bank Rakyat Indonesia telah mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude*) yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Namun kenyataannya tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam

# PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU

proses penyelesaian pekerjaan, prestasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan. Adapun jenis pendidikan dan pelatihan

yang dilakukan Bank Rakyat Indonesia terhadap karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kanwil Pekanbaru**

No	Materi Pelatihan	Pelaksana
1	Sale Advantage AO & Mantri I	Pusdiklat BRI
2	Refreshment Training & Motivation Program	Kanwil Pekanbaru
3	Pelatihan Bisnis Mikro BRI Unit	Kanwil Pekanbaru
4	Sale Advantage AO & Mantri II	Pusdiklat BRI
5	Training Pelayanan Pembayaran Pensiun BRI	Kanwil Pekanbaru
6	Pendidikan Pembekalan Mantri I	Sendik Padang
7	Pembekalan Frontliner Crash Program	Sendik Padang
8	Sale Advantage AO & Mantri II	Pusdiklat BRI
9	Pendidikan Product Knowledge Britama Rencana	Kanwil Pekanbaru
10	Pelatihan Perpajakan	Kanwil Pekanbaru
11	Training Penyusunan, Breakdown & Monitoring RKAP	Kanwil Pekanbaru
12	Sale Advantage AO & Mantri III	Kanwil Pekanbaru
13	Training Manajemen Kas Fisik & Penanganan ATM	Kanwil Pekanbaru
14	Pendidikan Pembekalan AO Program	Pusdiklat BRI
15	Training Pengelohan Kas ATM	Kanwil Pekanbaru
16	Training SID & LBU	Kanwil Pekanbaru
17	Pembekalan Mantri Teras I	Sendik Padang
18	Training IT & EChannel	Kanwil Pekanbaru
19	Pembekalan Mantri Teras II	Sendik Padang
20	Training ASABRI	Kanwil Pekanbaru

Sumber: BRI Kanwil Pekanbaru

Dalam suatu perusahaan, masalah prestasi kerja dan profesionalisme karyawan adalah merupakan hasil dan kualitas proses pelatihan. Banyak perusahaan mengalami kemunduran karena masalah profesionalisme karyawan yang mengakibatkan produktivitas kerja semakin menurun. Kerugian yang dialami berupa menurunnya jumlah produksi, banyak waktu produktif hilang dan banyak biaya terbuang. Oleh karena itu, perusahaan perlu secepatnya melakukan penbenahan terhadap sumberdaya manusia perusahaan dengan selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, mengevaluasi sistem penggajian, merehabilitasi peralatan, dan meninjau ulang prasarana kerja

seperti luas ruangan, penerangan, pengudaraan dan kenyamanan bekerja.

Dalam beberapa hal, kenyataannya banyak karyawan perusahaan secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi pekerjaan yang dibebankan, lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan nyaman atau kompensasi yang diberikan tidak adil dan tidak layak.

Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia terhadap karyawannya adalah dengan sistem *payroll* dimana kompensasi yang telah ditentukan jumlahnya kemudian dikirimkan melalui sub bagian yang menangani lalu

dikirim ke rekening bank masing-masing karyawan. Pada umumnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa kompensasi materi yaitu gaji. Besarnya gaji ditetapkan berdasarkan Upah Minimum Regional yang juga disesuaikan *grade* yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan dengan pertimbangan masa kerja, pendidikan, jabatan atau kompetensi. Seseorang dengan jabatan yang tinggi serta dengan masa kerja yang lama akan mendapatkan gaji atau kompensasi finansial yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi namun dengan jabatan/kompetensi yang rendah disertai dengan lama mengabdikan atau bekerja yang masih singkat .

Selain pemberian kompensasi, untuk memberikan motivasi karyawan meningkatkan prestasi kerjanya, manajemen juga memberikan reward atau penghargaan berupa finansial dan non finansial terhadap pengabdian dan prestasi yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam tahun 2013, terdapat 3.872 pegawai yang mendapat penghargaan pin yang terbuat dari emas karena telah mengabdikan diri selama 15 tahun, 20 tahun dan 35 tahun.

Sedangkan untuk setiap prestasi kerja yang diukur oleh pegawai manajemen memberikannya dengan sistem promosi atau kenaikan pangkat. Berikut ini perincian kompensasi secara struktural pada Bank Rakyat Indonesia yang menjadi faktor penentu besaran pendapatan

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2005:1), kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.”

Hasibuan (2006 : 125) menyatakan kompensasi adalah kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik”.

Menurut Henry Simamora (2004:506) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Adil (keadilan internal).
2. Layak (keadilan eksternal).
3. Gaji dan upah (hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan).
4. Insentif (tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
5. Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja).
6. Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan).

### **Pelatihan dan Pelatihan**

Menurut Mathis (2007:5), yang memberikan definisi mengenai bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Beberapa indikator Menurut **Veithzal Rivai (2005:226)** ”Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori”.

### **Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Wursanto (2007:60), ada berbagai manfaat pendidikan pelatihan pegawai, yaitu :

- 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai,
- 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai,
- 3) Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik,
- 4) Dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam Ambar T.Sulistiyani & Rosidah, (2003:174), yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Membantu memecahkan persoalan operasional
4. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
6. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2004:67) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

### **Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:95-96) indikator-indikator Prestasi Kerja, antara lain :

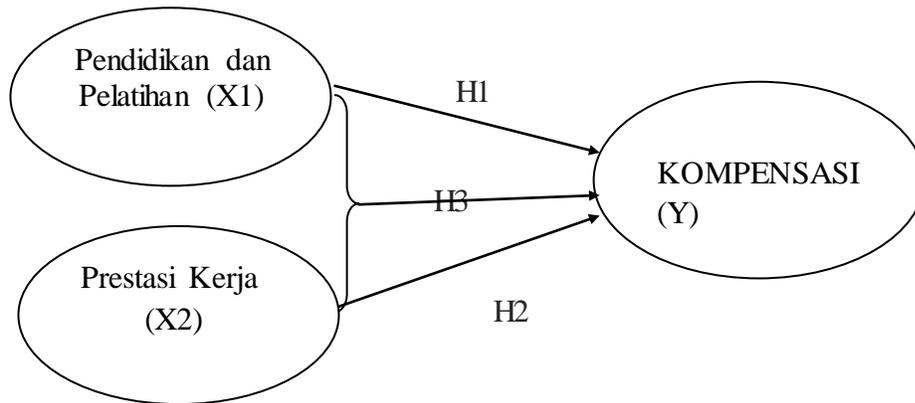
1. Kesetiaan yaitu kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di

dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran yaitu kemauan karyawan bersikap jujur dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kedisiplinan yaitu disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
6. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Pengalaman yaitu pengalaman kerja yang menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
8. Prakarsa, yaitu kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menandatangani kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
9. Kecakapan yaitu kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
10. Tanggung Jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

**Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



**Sumber : Hasil Olahan Data 2014**

**Hipotesis**

Dari gambar diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 Variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kompensasi
- H2 Variabel Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kompensasi
- H3 Variabel Pendidikan dan Pelatihan bersama-sama dengan variabel Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi

Yang menjadi sasaran atau populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru yang berjumlah 1.101 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *Stratified Random Sampling* dimana sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah secara acak berstrata. Selanjutnya untuk menetapkan jumlah karyawan sebagai responden yang dapat mewakili populasinya, dilakukan berdasarkan porsi jumlah karyawan di masing-masing unit kerja. Penentuan jumlah sampel didapat melalui rumus Slovin sebagai berikut :

**METODE PENELITIAN**

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{1101}{1 + 1101(0,05)^2} = \frac{1101}{3,75} = 293,6 = 294 \text{ karyawan}$$

Ket :  $n$  = Sampel  
 $Ne$  = Jumlah anggota Populasi

**Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui Analisis Regresi Berganda.

**Uji Validitas dan Realibilitas**

. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas.**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

#### **Uji Multikolonieritas**

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ .

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), atau dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, artinya bahwa nilai dari variabel

dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. (Gozhali:2006).

### **Analisis Regresi Berganda.**

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan model regresi berganda sebagai berikut:

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

Dimana

$Y_2$  = variabel dependen Kompensasi Karyawan

$a$  = nilai konstanta.

$b_1$  = parameter yang dicari nilainya untuk Pendidikan/Pelatihan

$X_1$  = variabel independen tentang Pendidikan dan Pelatihan.

$b_2$  = parameter yang dicari nilainya untuk Prestasi Kerja

$X_2$  = variabel independen tentang Prestasi Kerja

$e$  = error

### **Uji Hipotesis.**

Untuk melakukan uji hipotesis terhadap hasil persamaan Regresi dilakukan dengan :

- Uji secara individu atau uji terhadap masing-masing koefisien regresi dengan menggunakan uji T (T-test)
- Uji secara serempak atau uji terhadap semua koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu dengan menggunakan uji F (F-test).
- Uji Korelasi (nilai R dan  $R^2$ )

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis data**

#### **Uji Validitas .**

Hasil output komputer pada Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa semua nilai r hitung pada kolom paling kanan atau baris paling bawah dari masing-masing variabel variabel pendidikan dan pelatihan dan kompensasi (nilai pada baris atau kolom

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

skor total Pearson Correlation) lebih besar dari r-tabel = 0,210, sehingga semua hasil

pertanyaan dari variabel variabel pendidikan dan pelatihan dan kompensasi adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas (r-hitung) Variabel Pendidikan Pelatihan, Prestasi Kerja, Kompensasi**

Pertanyaan	Variabel Penelitian		
	Diklat	Prestasi Kerja	Kompensasi
Indikator1	0,496	0,341	0,489
Indikator2	0,470	0,518	0,611
Indikator3	0,429	0,510	0,595
Indikator4	0,559	0,515	0,494
Indikator5	0,714	0,615	0,555
Indikator6	0,600	0,598	0,617
Indikator7	0,494	0,442	0,397
Indikator8	0,348	0,509	0,440
Indikator9	0,561	0,394	0,509

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

**Uji Reliabilitas.**

Hasil analisis dengan menggunakan metode uji Cronbach's Alpha melalui program SPSS 17 diperoleh nilai realibilitas sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel Diklat, Prestasi Kerja dan Kompensasi**

<b>Reliability Statistics</b>		<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,664	9	,623	9
<b>Variabel Diklat</b>		<b>Variabel Prestasi Kerja</b>	

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,671	9
<b>Variabel Kompensasi</b>	

Sumber : Hasil Olahan Data, 2014

Hasil uji Cronbach's Alpha yang menunjukkan nilai realibilitas variabel Pendidikan Latihan, Prestasi Kerja dan Kompensasi lebih besar dari 0,6 maka

instrumen pada pada variabel variabel Pendidikan dan pelatihan, Prestasi Kerja dan Kompensasi **dianggap reliabel.**

**Analisis Deskriptif**

**Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1).**

**Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden, Rata-Rata Skor Indikator dan Rata-rata Skor Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Skor Indikator
	SS (4)	S (3)	TS(2)	STS (1)		
Kualifikasi Pelatih	10	179	105	0	294	2,68
Kompetensi Pelatih	8	182	104	0	294	2,67
Pendidikan Pelatih	4	169	121	0	294	2,60
Kualifikasi peserta	2	207	85	0	294	2,72
Semangat peserta	16	161	117	0	294	2,66
Kurikulum	6	160	128	0	294	2,69
Materi Pelatihan	5	164	125	0	294	2,59
Metode Pelatihan	2	169	123	0	294	2,59
Tujuan pekatihan	11	178	105	0	294	2,68
Jumlah	64	1569	1013	0	2646	
Proporsi (%)	2,42	59,3	38,28	0	100	
Rata-rata skor variabel						2,64

**Sumber : Hasil Olahan Data 2014**

Dari tabel 4. diatas terlihat bahwa 59,3% responden menyatakan “Setuju”, 38,28 % responden menyatakan “Tidak Setuju” dan sebesar 2,42 % responden yang menyatakan “Sangat Setuju” terhadap manfaat program

pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Bank Rakyat Indonesia untuk peningkatan prestasi kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

**Variabel Prestasi Kerja (X2).**

**Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden, Rata-Rata Skor Indikator dan Rata-rata Skor Variabel Prestasi Kerja Karyawan**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Skor Indikator
	SS (4)	S (3)	TS(2)	STS (1)		
Kesetiaan	29	219	46	0	294	2,94
Kejujuran	14	204	76	0	294	2,79
Disiplin Kerja	19	181	94	0	294	2,74
Kreatifitas	10	234	50	0	294	2,86
Kerjasama	18	204	72	0	294	2,82
Kepemimpinan	15	210	69	0	294	2,82
Prakarsa	20	217	57	0	294	2,87
Tanggungjawab	10	196	88	0	294	2,73
Pengalaman Kerja	13	192	89	0	294	2,74
Jumlah	148	1857	641	0	2646	
Proporsi (%)	5,59	70,18	24,23	0	100	
Rata-rata skor variabel Prestasi Kerja						2,81

**Sumber : Hasil Olahan Data 2014**

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

Dari tabel 5. diatas terlihat sebesar 70,18 % responden menyatakan “Setuju”, 24,23 % responden menyatakan “Tidak Setuju” dan sebesar 5,59% responden yang menyatakan

“Sangat Setuju” bahwa karyawan telah berprestasi kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mengejar kompensasi.

**Variabel Kompensasi (Y).**

**Tabel6. Distribusi Jawaban Responden, Rata-Rata Skor Indikator dan Rata-rata Skor Variabel Kompensasi**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden (%)				Jumlah	Rata-rata Skor Indikator
	SS (4)	S (3)	TS(2)	STS (1)		
Adil	14	233	47	0	294	2,89
Layak	11	218	65	0	294	2,82
Fasilitas kerja	14	201	79	0	294	2,78
Tunjangan	7	266	21	0	294	2,95
Bonus	33	231	30	0	294	3,01
Hak Cuti	20	239	35	0	294	2,95
Asuransi	18	262	14	0	294	3,01
Hak liburan	8	244	42	0	294	2,88
Proteksi	4	214	76	0	294	2,70
Jumlah	129	2108	409	0	2646	
Proporsi (%)	4,88	79,67	15,45	0	100	
Rata-rata skor variabel Prestasi Kerja						2,89

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

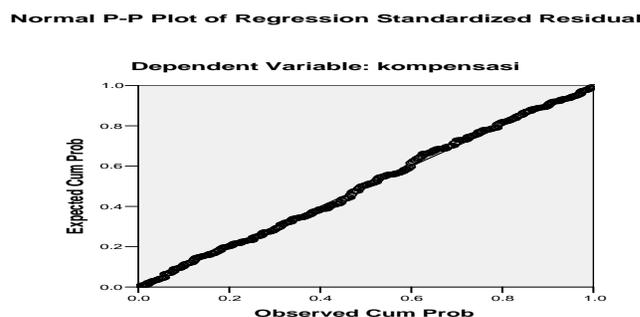
Dari tabel 6. diatas terlihat bahwa sebesar 4,88 % responden menyatakan “Sangat Setuju”, 79,67% responden menyatakan “Setuju”,

15,45 % responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dengan program dan jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

**Uji Asumsi Klasik.**

**Uji Normalitas Data.**

**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Olahan Data, 2014

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

Hasil olahan SPSS terlihat pada gambar "Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual", diatas, menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas

terpenuhi. Dengan menggunakan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov untuk melihat normalitas data terlihat pada tabel dibawah dimana nilai signifikan (Asymp.Sig.2 tailed) nya sebesar 0,802 dan nilainya lebih besar dari 0,05 berarti residual terdistribusi dengan normal.

**Tabel 7. Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		294
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82900625
Most Extreme Differences	Absolute	,038
	Positive	,029
	Negative	-,038
Kolmogorov-Smirnov Z		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,802

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Sumber : Hasil Olahan, data 2014**

**Uji Multikolinieritas.**

Hasil olahan program SPSS dapat dilihat pada tabel "Coefficients" berikut dan dari hasil output uji data didapatkan bahwa nilai VIF variabel diklat = 1,000, dan prestasi kerja=1,000, dimana nilainya lebih

kecil dari 10, kemudian nilai pada kolom Tolerance untuk variabel diklati = 1,000 dan prestasi kerja =1,000 nilainya lebih besar dari 0,1 ini berarti model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 8. Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,596	1,555		9,389	,000		
	diklat	,325	,043	,395	7,472	,000	1,000	1,000
	prestasi	,148	,047	,168	3,170	,002	1,000	1,000

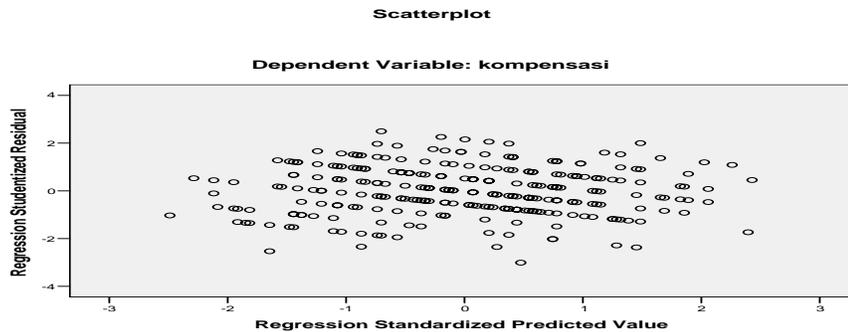
- a. Dependent Variable: kompensasi

**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

**Uji Heteroskedastisitas.**

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

Dari gambar diatas terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Selanjutnya Uji Heteroskedastisitas dapat juga diketahui melalui nilai signifikan korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai pada signifikan

*unstandardized residual* nya lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data melalui program SPSS 17 dengan menggunakan model korelasi Rank Spearman akan didapatkan output sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Rank Spearman**

			Correlations		
			Unstandardized Residual	diklat	prestasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,007	-,022
		Sig. (2-tailed)	.	,905	,707
		N	294	294	294
diklat		Correlation Coefficient	-,007	1,000	,001
		Sig. (2-tailed)	,905	.	,985
		N	294	294	294
prestasi		Correlation Coefficient	-,022	,001	1,000
		Sig. (2-tailed)	,707	,985	.
		N	294	294	294

**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

Berdasarkan Tabel Correlation diatas pada kolom Unstandardized Residual terlihat nilai signifikan (Sig. (2-tailed) masing-masing variabel independen yaitu diklat=0,905 dan prestasi kerja = 0,707 dimana nilainya lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Autokorelasi.**

Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS 17 terlihat pada tabel "Model Summary" dibawah ini dimana angka Durbin-Watson = 1,665 lebih kecil dari +2, ini berarti tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

**Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,432 <sup>a</sup>	,187	,181	1,83528	1,665

a. Predictors: (Constant), prestasi, diklat

b. Dependent Variable: kompensasi

**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

**Analisis Regresi Berganda**

Dari diagram jalur diatas, diperoleh satu persamaan regresi berganda sebagai berikut :

1.  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ ,

Dimana:

- Y = Kompensasi
- a = Konstanta.
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> = Koefisien determinasi
- X<sub>1</sub> = Pendidikan dan Latihan
- X<sub>2</sub> = Prestasi Kerja
- e = error

**Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t).**

Pada tabel Coefficients dibawah ini, pada kolom Sig. terdapat nilai signifikan variabel Pendidikan dan Pelatihan = 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dan pada kolom t, nilai t<sub>hitung</sub> variabel kompetensi =7,472 lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>= 1,662 (DF = 294; 0,05). Dengan angka ini maka hipotesis ditolak, artinya variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kompensasi

**Tabel 11. Pengujian (Uji t) Variabel Secara Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,596	1,555		9,389	,000		
	diklat	,325	,043	,395	7,472	,000	1,000	1,000
	prestasi	,148	,047	,168	3,170	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kompensasi

**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR WILAYAH PEKANBARU**

Untuk variabel prestasi kerja ( $X_2$ ), nilai signifikannya =  $0,002 < 0,05$  dan  $t$  hitungnya =  $3,170 > r$  dari  $t_{tabel}$ , ( $DF = 294; 0,05$ ). =  $1,662$ , ini berarti hipotesis ditolak artinya variabel prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada tabel diatas di kolom Standardized Coefficients, dibawah kolom "Beta", merupakan nilai koefisien beta pendidikan dan pelatihan =  $0,395$ , dan prestasi kerja =  $0,168$  terhadap variabel kompensasi. Artinya secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan sebesar  $39,5\%$ , dengan demikian tinggi rendahnya kompensai karyawan oleh faktor pendidikan pelatihan sebesar  $39,5\%$ , sedangkan sisanya  $60,5\%$  dijelaskan faktor lain di luar model.

Secara parsial prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kompensasi karyawan sebesar  $0,168$  atau  $16,8\%$ , artinya tinggi rendahnya kompensasi karyawan dipengaruhi oleh prestasi kerja sebesar  $16,8\%$ , sedangkan sisanya  $83,2\%$  dijelaskan faktor lain di luar model.

**Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F).**

Secara simultan atau secara serempak, variabel pendidikan latihan dan prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan. Hal ini terlihat dari tabel Analisis of Variance (ANOVA) dengan nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar  $22,507$  dengan nilai probabilitas (sig) =  $0,000$ . Karena nilai  $F_{hitung} = (33,425) > F_{tabel}$  ( $3,104; DF 291:2$ ), dan nilai sig. nya lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 12. Pengujian (Uji F) Variabel Secara Serempak**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,171	2	112,586	33,425	,000 <sup>a</sup>
	Residual	980,162	291	3,368		
	Total	1205,333	293			

a. Predictors: (Constant), prestasi, diklat

b. Dependent Variable: kompensasi

**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

Untuk melihat besarnya pengaruh simultan faktor pendidikan latihan dan prestasi kerja karyawan terhadap faktor kompensasi karyawan dapat dilihat pada tabel "Model Summary" dibawah ini, dimana nilai Adjusted  $R^2$  nya =  $0,181$

artinya variabel pendidikan latihan dan prestasi kerja karyawan berpengaruh sebesar  $18,1\%$  terhadap kompensasi karyawan, sedangkan  $71,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 13. Tabel Analisis Deteminasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,432 <sup>a</sup>	,187	,181	1,83528	1,665

a. Predictors: (Constant), prestasi, diklat

b. Dependent Variable: kompensasi

**Sumber : Hasil Olahan Data, 2014**

Kemudian, karena nilai R Square =0,187 mendekati nilai angka 0 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen (pendidikan pelatihan dan prestasi kerja) sangat terbatas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. ( Dalam hal ini batasan nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) adalah antara 0 dan 1, artinya jika nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas, dan jika nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen kinerja). Sementara itu, angka korelasi (R) sebesar 0,432 dimana nilainya jauh mendekati nilai 1, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup erat terhadap variabel dependen kompensasi karyawan.

### **Pembahasan**

Dari hasil dan pengolahan data atas jawaban kuesioner terhadap 294 responden karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru tentang variabel pendidikan latihan, prestasi kerja dan kompensasi karyawan terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan “Setuju” dengan berbagai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menyangkut pelaksanaan dan program pendidikan pelatihan yang dilaksanakan, prestasi kerja serta nilai kompensasi yang diperoleh karyawan.

Analisis jawaban responden terhadap program pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kelemahan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Indikatornya terlihat dari tidak terpenuhinya kapasitas atau tingkat pendidikan yang melekat pada instruktur yang melatih termasuk metode

pelatihan yang digunakan serta materi pelatihan yang disampaikan sehingga mengakibatkan manfaat program pendidikan pelatihan untuk peningkatan prestasi kerja dan kompensasi yang diterima menjadi belum maksimal.

Hasil jawaban responden terhadap 9 aspek menyangkut prestasi kerja karyawan dalam daftar kuesioner menunjukkan bahwa faktor kesetiaan, sikap kreatifitas, semangat kerjasama, gaya kepemimpinan dan prakarsa yang dimiliki karyawan dinyatakan positif dalam menunjang menjalankan pekerjaan. Namun demikian responden memberi pernyataan bahwa masih terdapat masalah kejujuran, disiplin kerja, tanggungjawab pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan yang menghambat meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Perihal faktor kompensasi yang diterima dan dinikmati karyawan, secara umum responden menjawab “Setuju”, baik dari aspek keadilan, kelayakan maupun dari aspek besarnya tunjangan, bonus, hak cuti karyawan, asuransi dan hak liburan karyawan. Cuma masih saja ditemui kelemahan yang dirasakan responden yaitu disamping berupa fasilitas untuk kerja yang kurang memadai juga meliputi tidak memadainya fasilitas tempat untuk istirahat, parkir, sholat, toilet, cafetaria atau kantin dan lain sebagainya.

Kemudian hasil analisis statistik terhadap variabel pendidikan latihan dan prestasi karyawan yang dihubungkan dengan variabel kompensasi karyawan dapat dijelaskan bahwa baik secara parsial maupun secara serempak, variabel pendidikan latihan dan prestasi karyawan berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima karyawan.. Besarnya kekuatan pengaruh masing-masing variabel diatas menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kompensasi yang

diterima karyawan dibanding dengan variabel prestasi kerja karyawan.

Akhirnya hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan latihan dan prestasi karyawan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi yang diterima karyawan. Dalam jangka panjang bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan maka perlu dilakukan peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan pelatihan yang lebih baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pada dasarnya ketidakadilan dan ketidaklayakan perusahaan dalam memberikan gaji maupun bentuk kompensasi lainnya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat kerja karyawan.
2. Masalah kompensasi yang diterima karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan yang dimiliki karyawan serta tingkat prestasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas.
3. Dari indikator terhadap variabel pendidikan pelatihan, masih ditemui masalah kapasitas instruktur, materi dan metode pelatihan yang belum memenuhi harapan responden. Sedangkan dari aspek prestasi kerja karyawan, masih ditemui masalah

kejujuran, disiplin kerja, dan tanggung jawab kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru. Sedangkan dari aspek kompensasi yang masih mendapatkan perhatian adalah kelengkapan fasilitas kerja serta program perlindungan hukum bagi karyawan

### **Saran-saran**

Sehubungan dengan kesimpulan diatas dan dalam rangka meningkatkan kompensasi dan kesejahteraan karyawan maka disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru sebagai berikut :

1. Dari aspek pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan perbaikan dari segi materi dan metode pelatihan dan metode pengajaran kepada peserta yang disampaikan oleh tenaga instruktur yang kompeten dan berpengalaman
2. Selain itu hendaknya manajemen Bank Rakyat Indonesia dapat melakukan *benchmarking* atau study banding terhadap sistem pendidikan pelatihan yang dilakukan oleh bank lainnya baik di dalam maupun luar negeri. Sehingga manajemen mendapat gambaran tentang kondisi terkini dari sistem pendidikan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan dunia perbankan.
3. Dari aspek prestasi kerja karyawan, pimpinan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru perlu meningkatkan pembinaan dan pengawasan terstruktur agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat yang didukung dengan rasa tanggungjawab, kejujuran dan disiplin dalam bekerja.

4. Dari aspek kompensasi, disarankan agar Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru lebih memperhatikan dan mengembangkan berbagai fasilitas yang dibutuhkan kelancaran dan semangat kerja karyawan termasuk memberikan perlindungan dari segi hukum terhadap karyawan beserta keluarganya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suhastimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineke Cipta, Jakarta
- Dessler Gary (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : PT. Indeks Puri Media Kembangan
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani T Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Kriyantono, Rachmat, 2006, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Group
- Malayu SP Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nasution, 2007, *Metode Research* (penelitian ilmiah), PT, Bumi Akasara, Jakarta.
- Nazir, Mohammad, 2003. *Metodologi Penelitian*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V. & Sagala, E. J., 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sondang P Siagian. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 12.0 for Windows*. Bandung : Alfabeta.
- Vetrisal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vetrisal, Rivai dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto, 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi