

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV BANGKA MINERAL MINING)

Aulia Rahman
Arka'a Ahmad Agin
Hendarti Tri Setyo Mulyani

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract – Companies in Indonesia continue to experience very tight competition, so companies must increase their human resources (HR) employees to face this competition. To develop skills and abilities at work, employees are given the opportunity to take part in job training activities to support the company's goal of creating safe working conditions (Zero Accident) and there is no compensation policy other than salary that motivates employees to improve their performance. Therefore, research is needed to determine the effect of job training and BangkaMineral Mining, namely that there has been no significant increase in employee performance during the 2019 working year, this is due to a lack of employee job training and the policy of providing compensation to employees, during that year compensation for the performance of CV Bangka Mineral Mining. The sample used in this research was 32 employees of CV Bangka Mineral Mining. This research uses questionnaire data collection techniques using a Likert scale with validity and reliability tests of the instrument. The analysis technique used consists of descriptive analysis, normality test, linearity test, and hypothesis test. The research results show that job training has a positive effect on employee performance, while the compensation satisfaction variable has no effect on employee performance. Job Training and Compensation can simultaneously influence 42.6% of changes in employee performance at CV Bangka Mineral Mining. This shows that there are still 57.4% other factors or variables that influence the performance of CV Bangka Mineral Mining employees.

Keywords : Job Training, Compensation Satisfaction, and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan di Indonesia pada era globalisasi banyak dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut Handoko (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. CV Bangka Mineral Mining merupakan Mitra Usaha PT Timah Tbk yang merupakan produsen eksportir logam timah, dan memiliki segmen usaha penambangan timah terintegrasi mulai dari kegiatan eksplorasi, penambangan, pengolahan, hingga pemasaran. Fenomena yang terjadi di CV. Bangka Mineral Mining

adalah menurunnya kinerja karyawan sebesar 9,375% pada periode bulan Januari - Juni dari 25% pada periode bulan Juli - Desember. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan kontrak CV. Bangka Mineral Mining

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja	Tahun 2019 (Januari – Juni)		Tahun 2019 (Juli – Desember)	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	8	25%	5	15,625%
Cukup	18	56,25%	17	53,125%
Kurang	6	18,75%	10	31,25%
Total	32	100%	32	100%

Sumber : CV. Bangka Mineral Mining

Penurunan kinerja karyawan selama tahun kerja 2019, hal ini dikarenakan minimnya dilakukan pelatihan kerja karyawan untuk menunjang tingkat kinerja dan kebijakan pengadaan kompensasi kepada karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja maka penelitian ini membatasi faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining yaitu variabel: (1) kegiatan pelatihan karyawan, dan (2) kepuasan kompensasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kedua variabel terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining.

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2007), menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.” Menurut Hariandja (2002) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Keseluruhan penentuan dan

pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Manajemen SDM menurut Handoko (2003) adalah Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya.

B. Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Rivai (2004) Pelatihan merupakan “Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.” Menurut Mangkuprawira (2004), Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik,sesuai dengan standar.

Pelatihan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap karyawan. Tujuan umum program pelatihan, harus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. Kegiatan Pra-pelatihan (*Pre-Class Activities*) Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran; pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir; seleksi calon peserta.
- b. Pelaksanaan Pelatihan (*in-Class Activities*) Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program; penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta; pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan.
- c. Kegiatan Pascapelatihan (*Post-Class Activities*) Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta; implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta; dan dalam jangka waktu 3 - 6 bulan, informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan

oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan.

C. Kompensasi

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Menurut Sjafri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan.Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa perusahaan.

D. Kinerja

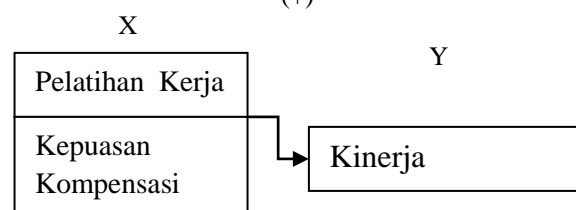
Menurut Hasibuan (2003) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.Menurut Wirawan (2009) standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja. Menurut Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan uraian sistematis, tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok.

E. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.Kinerja karyawan timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya.

F. Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Bagan Kerangka Berpikir
(+)



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Kajian penelitian terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
Yerri Suryoadi / 2012	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Semarang	Sampel dari penelitian ini adalah staff dari Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 46 orang, yang terdiri dari 45 orang staff dan 1 orang pimpinan.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012.
Lita Lestari / 2016	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kampoeng Djowo Sekatul	Jumlah Sampel yang digunakan 50 reponden karyawan tetap Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Ayu Tania Delia / 2014	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT HD Finance Palembang	Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 64 orang Karyawan pada PT	Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan besarnya pegaruh pelatihan

		HD Finance Palembang	terhadap kinerja di perusahaan tersebut yaitu sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dijelaskan faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
Riza Rezita/ 2015			Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (rxy) sebesar 0,745, koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari ttabel (6,788 > 2,026). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta.	Sampel penelitian ini adalah pegawai BPAD DIY yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tahun 2013 dan 2014 yang berjumlah 39 orang.	

H. Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini bahwa “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining”

Kemudian untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y maka dilakukan uji hipotesis nol yaitu:

- H₁ : $\rho \neq 0$, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining.
- H₂ : $\rho \neq 0$, artinya Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining.
- H₃ : $\rho \neq 0$, artinya Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek penelitian karyawan CV Bangka Mineral Mining. Objek penelitian ini adalah pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada Bulan Februari – Juni Tahun 2020. Lokasi Penelitian di lakukan di CV Bangka Mineral Mining yang berlokasi di Jalan Limbang Jaya No.95/99, Kel. Parit Padang, Kec. Sungailiat, Kab. Bangka, Prop. Kepulauan Bangka Belitung.

Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Terdapat dua Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X1) dan kompensasi (X2)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni karyawan berstatus tetap di CV Bangka Mineral Mining sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Notoatmodjo (2010) *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi atau pun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Peneliti menggunakan data primer dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan secara langsung di CV. BANGKA MINERAL MINING Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Alat ukur kuesioner dalam penelitian ini menggunakan tabel skala interval dengan menggunakan skala *likert*.

IV. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV Bangka Mineral Mining

CV Bangka Mineral Mining adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan Timah dengan komitmen melakukan penambangan dan turut serta menjaga kelestarian lingkungan hidup. Berikut adalah profil perusahaan :

- Nama Perusahaan : CV. Bangka Mineral Mining
- Alamat Perusahaan : JL. Limbang Jaya, Kel. Parit Padang, Kec. Sungailiat, Kab. Bangka, prop. Kepulauan Bangka Belitung
- Nomor Induk Berusaha : 8120117150014
- No Telpn : 0812-8912-227
- Email : cv.bangka_mineral_mining@yahoo.com
- Nama KBLI : Pertambangan Biji Timah, Perdagangan Besar Logam Dan Biji Logam
- Kode KBLI : 07291, 46620

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Jumlah Responden sebanyak 32 orang karyawan di CV Bangka Mineral Mining Data yang diperoleh di lapangan masing-masing akan dianalisis.

a. Pelatihan Kerja

Data variabel pelatihan kerja diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 13 butir pernyataan. Berdasarkan data variabel pelatihan kerja yang diolah menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics for window* diperoleh skor tertinggi adalah 46 dan skor terendah adalah 32. Hasil analisis menunjukkan rerata (*mean*) sebesar 38,56, median 39, modus 39, dan standar deviasi 3,51

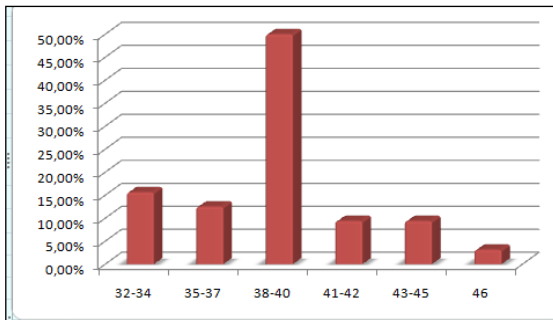
Tabel 3
Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi relatif (%)
1	32-34	5	15,63%
2	35-37	4	12,50%
3	38-40	16	50,00%
4	41-42	3	9,38%
5	43-45	3	9,38%
6	46	1	3,13%
Jumlah		32	100,00%

Sumber: Data Primer yang diolah dengan Microsoft Excel 2007

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi variabel Pelatihan Kerja diketahui bahwa terdapat 6 kelas interval dengan rentang skor 3. Pada interval 32-34 sebanyak 5 orang (15.63%), interval 35-37 sebanyak 4 orang (12,50%), interval 38-40 sebanyak 16 orang (50%), interval 41-42 sejumlah 3 orang (9,38%), interval 43-45 sejumlah 3 orang (9,38%), dan interval 46 sejumlah 1 orang (3.13%).

Gambar 2
Grafik Distribusi Fekuensi Pelatihan Kerja



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada *Microsoft Excel 2007*

Setelah diperoleh distribusi frekuensi dan dibuat histogram,selanjutnya diidentifikasi kecenderungan variabel pelatihan kerja. Kecenderungan variabel pelatihan kerjadiketahui dengan menghitung harga *Mean (M)* dan *Standar Deviasi (SD)*. *Mean (M)* dan *Standar Deviasi (SD)* variabel pelatihan kerja dihitung dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics for window* diperoleh:

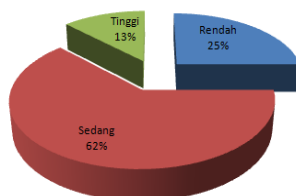
Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pelatihan Kerja

No	Skor	F	Persentase	Kategori
1	< 35,05	8	25,00%	Rendah
2	35.14 – 42,07	20	62,50%	Sedang
3	≥ 42.07	4	12,50%	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada *Microsoft Excel 2007*

Berdasarkan Tabel 4.2, frekuensi Pelatihan Kerja yang berada pada kategori tinggi sebanyak 4 orang (12,50%), kategori sedang 20 orang (62,50%), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (25,00%). Kecenderungan variabel Pelatihan Kerja disajikan dalam diagram pie (*PieChart*) pada Gambar 3, berikut ini:

Gambar 3
Pie Chart Pelatihan Kerja



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada *Microsoft Excel 2007*

b. Kompensasi

Data variabel pelatihan kerja diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 10 butir pernyataan. Berdasarkan datavariabel pelatihan kerja yang diolah menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics for window* diperoleh skor tertinggi adalah 37 dan skor terendah adalah 23. Hasil analisis menunjukkan rerata (*mean*) sebesar

30,344, median 30, modus 30, dan standar deviasi 3,208.

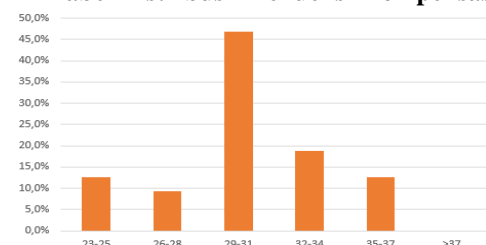
Tabel 5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kompensasi

No	Kelas Interval	F	Frekuensi relatif (%)
1	23-25	4	12,5%
2	26-28	3	9,4%
3	29-31	15	46,9%
4	32-34	6	18,8%
5	35-37	4	12,5%
6	>37	0	0,0%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

Berdasarkan tabel 5 distribusi frekuensi variabel Kompensasi diketahui bahwa terdapat 6 kelas interval dengan rentang skor 3. Pada interval 23-25 sebanyak 4 orang (12,5%), interval 26-28 sebanyak 3 orang (9,38%), interval 29-31 sebanyak 15 orang (46,9%), interval 32-34 sejumlah 6 orang (18,8%), interval 35-37 sejumlah 4 orang (12,5%), dan interval lebih dari 37 sejumlah 0 orang (0%). Selanjutnya, data yang disajikan pada table5 di atas digambarkan dalam histogram pada Gambar 4, berikut ini:

Gambar 4
Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi



Setelah diperoleh distribusi frekuensi dan dibuat histogram,selanjutnya diidentifikasi kecenderungan variabel pelatihan kerja. Kecenderungan variabel pelatihan kerjadiketahui dengan menghitung harga *Mean (M)* dan *Standar Deviasi(SD)*. *Mean (M)* dan *Standar Deviasi (SD)* variabel pelatihan kerja dihitung dengan menggunakan bantuan program *IBMSPSS Statistics for window* diperoleh:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kompensasi

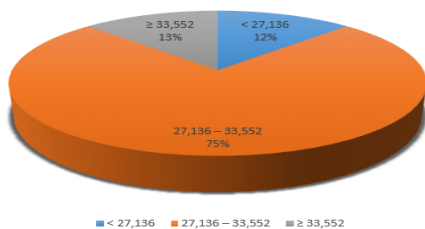
No	Skor	F	Persentase	Kategori
1	<27,136	4	12,50%	Rendah
2	27,136 – 33,552	24	75%	Sedang
3	≥33,552	4	12,50%	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada *Microsoft Excel 2016*

Berdasarkan Tabel 6, frekuensi Kompensasi yang berada pada kategori tinggi sebanyak 4 orang (12,50%), kategori sedang 24 orang

(75%), dan kategori rendah sebanyak 4 orang (12,50%). Kecenderungan variabel Kompensasi disajikan dalam diagram pie (PieChart) pada Gambar 5, berikut ini:

Gambar 5
Pie Chart Kompensasi



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada Microsoft Excel 2016

c. Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan diperoleh melalui data primer berupa angket dengan 15 butir pernyataan. Berdasarkan data variabel pelatihan kerja yang diolah menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics for window diperoleh skor tertinggi adalah 57 dan skor terendah adalah 39. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean) sebesar 44,94, median 45, modus 45, dan standar deviasi 3,426.

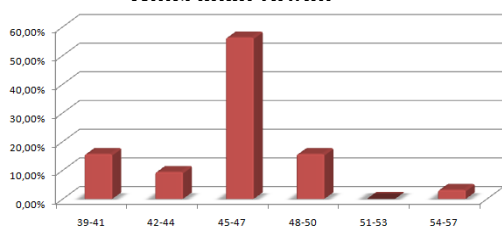
Tabel 7
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kelas Interval	F	Frekuensi relatif (%)
1	39-41	5	15,63%
2	42-44	3	9,38%
3	45-47	18	56,25%
4	48-50	5	15,63%
5	51-53	0	0,00%
6	54-57	1	3,13%
Jumlah		32	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada Microsoft Excel 2007

Berdasarkan Tabel 7 distribusi frekuensi variabel Pelatihan Kerja diketahui bahwa terdapat 6 kelas interval dengan rentang skor 3. Pada interval 39-41 sebanyak 5 orang (15.63%), interval 42-44 sebanyak 3 orang (9.38%), interval 45-47 sebanyak 18 orang (56,25%), interval 48-50 sejumlah 5 orang (15,63%), interval 51-53 sejumlah 0 orang (0%), dan interval 54-57 sejumlah 1 orang (3.13%).

Gambar 6
Histogram Distribusi Frekuensi Kineriakarvawan



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada Microsoft Excel 2007

Setelah diperoleh distribusi frekuensi dan dibuat histogram,selanjutnya diidentifikasi kecenderungan variabel kinerja karyawan. Kecenderungan variabel kinerja karyawan diketahui dengan menghitung harga Mean (M) dan Standar Deviasi(SD). Mean (M) dan Standar Deviasi (SD variabel kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan bantuan program IBMSPSS Statistics for window diperoleh:

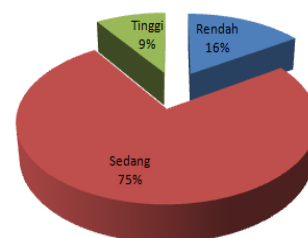
Tabel 8
Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

No	Skore	F	Persentase	Kategori
1	< 41,514	5	15,625%	Rendah
2	41,514 – 48,366	24	75,000%	Sedang
3	≥ 48,366	3	9,375%	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada Microsoft Excel 2007

Berdasarkan Tabel 4.4, frekuensi kinerja karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 3 orang (9,375%), kategori sedang 24 orang (75%), dan kategori rendah sebanyak 5 orang (15,625%). Kecenderungan variabel kinerja karyawan disajikan dalam diagram pie (PieChart) pada Gambar 7, berikut ini:

Gambar 7
Pie Chart Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan



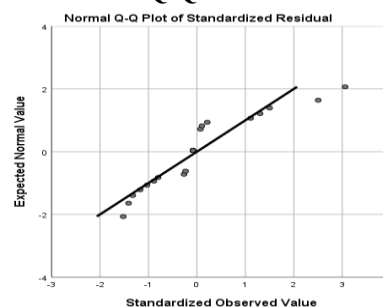
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada Microsoft Excel 2007

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil ujinormalitas dapat dilihat pada Gambar 8, berikut ini:

Gambar 8
Grafik Plot Q-Q Distribusi Normal



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada IBM SPSS

Berdasarkan Gambar 8, uji normalitas variabel pelatihan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,432. Hasil kedua variabel menunjukkan bahwa nilai data mendekati garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

2. Uji Linearitas

Hasil uji Linieritas dapat dilihat pada Tabel 9, berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Lineraritas

Variabel	Df	F hitung	F Tabel	Ket
X-Y	10:20	1,234	2,35	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada IBM SPSS

Berdasarkan Tabel 9, uji linieritas variabel Pelatihan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan koefisien Fhitung sebesar 1,234 lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,35. Dengan demikian, variabel Pelatihan Kerja (X) mempunyai hubungan linier dengan Kinerja Karyawan di CV Bangka Mineral Mining. Berdasarkan penghitungan tersebut, korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, sehingga analisis korelasi dapat dilanjutkan.

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 9, berikut ini:

Tabel 10
Ringkasan Hasil Analisis Regresi
Linearsederhana (X-Y)

Variabel	Harga r			Harga t		Koef	Konstata
	r hitung	r tabel	r ²	t hitung	t tabel		
X1-Y	0,653	0,349	0,426	3,143	2,045	0,786	20,869
X2-Y		0,349		0,752	2,045	0,206	20,869

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer pada IBM SPSS

a. Koefisien Regresi (r)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS Statistics for Windows, menunjukkan bahwa koefisien regresi antara X₁ terhadap Y (rx_{1y}) sebesar 0,786, karena koefisien korelasi rx_{1y} tersebut bernilai positif, maka Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining sedangkan koefisien regresi antara X₂ terhadap Y (rx_{2y}) sebesar -0,206 karena koefisien korelasi rx_{2y} tersebut bernilai negatif, maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral.

b. Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi (xy) sebesar 0,426 berarti Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan mampu mempengaruhi 42,6% perubahan kinerja Karyawan CV Bangka Mineral Mining. Hal ini menunjukkan masih ada 57,4% faktor atau variabel lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining.

c. Pengujian Signifikansi dengan Uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi Pelatihan Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap kinerja Karyawan (Y), berdasarkan uji t diperoleh thitung sebesar 3,143 pada variabel X₁, jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,045 pada taraf signifikansi 5% maka thitung lebih besar dari ttabel yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining sehingga hipotesis pertama dapat diterima, kemudian untuk uji hipotesis yang ke 2 didapatkan bahwa nilai thitung pada variabel X₂ didapatkan nilai -0,752 dan nilainya lebih kecil dari ttabel 2,045 sehingga didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

d. Persamaan Garis Regresi

Besarnya harga koefisien pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,786 dan kompensasi (X₂) sebesar -0,206 dengan bilangan konstanta sebesar 20,869. Berdasarkan angka-angka tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi dua prediktor sebagai berikut:

$$Y = 0,786X_1 - 0,206X_2 + 20,869$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X₁ sebesar 0,629 dan X₂ sebesar -0,206 artinya apabila pelatihan kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 21,449.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,786 X_1 - 0,206X_2 + 20,869$ sedangkan kompensasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan mampu mempengaruhi 42,6% perubahan kinerja Karyawan CV Bangka Mineral Mining. Hal ini menunjukkan masih ada 57,4% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan uji t diperoleh thitung sebesar 3,143 pada variabel X₁, jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,045 pada taraf signifikansi 5% maka thitung lebih besar dari ttabel yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining sehingga hipotesis pertama dapat diterima,

kemudian untuk uji hipotesis yang ke 2 didapatkan bahwa nilai thitung pada variabel X_2 didapatkan nilai -0,752 dan nilainya lebih kecil dari tabel 2,045 sehingga didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan variabel Pelatihan kerja, ditunjukkan bahwa pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV Bangka Mineral Mining masuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan Koefisien determinasi (xy) sebesar 0,426 berarti Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan mampu mempengaruhi 42,6% perubahan kinerja Karyawan CV Bangka Mineral Mining. Hal ini menunjukkan masih ada 57,4% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Bangka Mineral Mining, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bangka Mineral Mining sehingga hipotesis ke-1 dapat diterima.
2. Variabel kepuasan kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining, sehingga hipotesis ke-2 tidak dapat diterima.
3. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa secara simultan kedua variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dalam peningkatan kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-3 dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

Saran ini dibuat sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pelatihan kerja yang diikuti terhadap kinerja karyawan pada CV Bangka Mineral Mining:

Adapun saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumberdaya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya selain itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para karyawan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat

mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai selama pelatihan dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Masih kurang berpengaruhnya kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan perlu ada kegiatan peninjauan kembali terhadap kebijakan yang menyangkut hal tersebut sehingga kedepannya kepuasan kompensasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Bangka Mineral Mining.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- 2) Delia, Ayu Tania. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HD Palembang*. Universitas IBA : Palembang.
- 3) Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- 4) Handoko, T. Tani. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan keempatbelas. Yogyakarta : BPFE.
- 5) Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- 6) Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- 7) Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 8) Lestari, Lita. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul*.
- 9) Mangkuprawira, Tb.Syafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- 10) Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- 11) Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohammad Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- 12) Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- 13) Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung
- 14) Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- 15) Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi IV)*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- 16) Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*.
- 17) Sjafri mangkuprawira (2009) *pentingnya komunikasi dua arah* [online]. Tersedia : <https://ronawajah.wordpress.com/2009/09/26/pentingnya-komunikasi-dua-arah/>. [25 Juni 2020]