

# Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Frontliner Bank Sumsel Babel A. Rivai

Muhamad Revaldi<sup>1</sup>, M. Amirudin Syarif<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bina Darma; 191510151@student.binadarma.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Bina Darma; amirudinsyarif.binadarma.ac.id

## ARTICLE INFO

### Keywords:

Pelatihan Kerja;  
Kompensasi;  
Kinerja Pegawai;  
Frontliner.

### Article history:

Received 2021-08-14  
Revised 2021-11-12  
Accepted 2022-01-17

## ABSTRACT

Kinerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja *frontliner* Bank Sumsel Babel Arivai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 *frontliner*. Pengambilan data menggunakan jenis sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai R-Square adalah sebesar 0,790 yang artinya variabel pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja sebesar 79%, sedangkan 21% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



## Corresponding Author:

Muhamad Revaldi

Universitas Bina Darma; 191510151@student.binadarma.ac.id

## 1. INTRODUCTION

Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan. Pelatihan dan kompensasi diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sementara kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Aspek penting dari keberhasilan perusahaan adalah kontribusi karyawannya, yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan karyawan sebagai aset perusahaan tentu memerlukan biaya dan waktu yang tidak sedikit dari mulai perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan pengembangan yang terus menerus. Aset yang amat berharga ini sangat disayangkan apabila tidak dijaga dengan baik oleh perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya harus memiliki kinerja karyawan yang baik,

kinerja itu sendiri bukan sebuah bakat atau merupakan manifestasi dari kemampuan seseorang dalam bentuk kerja yang sebenarnya. Kinerja seorang karyawan didasarkan pada jumlah usaha dan perilaku yang mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, dengan fokus pada kinerja *frontliner*. Meskipun rata-rata gaji pegawai di bank tersebut tergolong tinggi, terdapat perbedaan dalam kompensasi antara posisi yang berbeda. Hal ini mengundang pertanyaan tentang keadilan dalam pembayaran. Data kinerja perusahaan menunjukkan fluktuasi, tetapi laba bersih meningkat dari tahun ke tahun.

Pada dasarnya apabila suatu perusahaan telah mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan keinginannya serta pegawai telah mengetahui dan memahami tugas-tugas yang dibebankan oleh perbankan secara baik dan benar, maka dapat dipastikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan akan mengalami kenaikan. Karena pemenuhan kebutuhan tersebut dapat mendorong pegawai berperilaku dalam rangka mencapai tujuan perbankan. Jadi apabila kinerja pegawai baik maka tujuan perbankan akan tercapai. Sehingga dapat dikatakan tujuan perusahaan mempunyai hubungan yang positif dengan kompensasi dan kinerja pegawai.

Hubungan positif tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, apabila mendapatkan kompensasi yang sepadan, sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah, memungkinkan mereka merasa kinerja mereka tidak dihargai dengan kompensasi yang sesuai. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja *frontliner* di bank tersebut. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan bisnis yang sukses.

## 2. METHODS

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau orang yang bersangkutan dan memerlukannya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner/angket dan wawancara yang diberikan kepada *frontliner* Bank Sumsel Babel A. Rivai. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan dengan bantuan media cetak dan media internet serta catatan lapangan. Sumber data sekunder merupakan sumber data tidak langsung yang mampu memberikan data tambahan serta penguatan terhadap data penelitian.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara melibatkan kontak langsung antara pewawancara dan terwawancara untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Selain itu, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada seluruh *frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai. Skala *Likert* digunakan dalam penyusunan kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial, dengan jawaban yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif.

## 3. FINDINGS AND DISCUSSION

### 3.1. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif Pelatihan Kerja

Item	Indikator	Max	Min	Median	Mean	Standar Deviasi
X1.1	Isi pelatihan menarik, komprehensif dan mudah dipahami	5.000	3.000	4.000	4.053	0.686

X1.2	Isi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya	5.000	3.000	4.000	4.026	0.668
X1.3	Pelatih memandu dengan baik selama pelatihan berlangsung	5.000	3.000	4.000	4.079	0.703
X1.4	Pelatih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai	5.000	3.000	4.000	4.132	0.695
X1.5	Pengetahuan dan keterampilan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan	5.000	3.000	4.000	4.105	0.718
X1.6	Pelatihan kerja meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja	5.000	3.000	4.000	4.105	0.680
Rata-rata					4.083	0.691

Dari data deskriptif variabel pelatihan kerja pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa rata-rata mean seluruh item sebesar 4,083 dengan level mendekati sangat setuju dan standar deviasi sebesar 0,691. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,691 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada item-item variabel pelatihan kerja. Mean tertinggi terdapat pada item XI.4, Pelatih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sebesar 4,132. Sedangkan mean terendah terdapat pada item X1.2, Isi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya yaitu 4,026.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kompensasi

Item	Indikator	Max	Min	Median	Mean	Standar Deviasi
X2.1	Saya mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan jumlah jam kerja saya	5.000	3.000	4.000	4.289	0.603
X2.2	Pemberian upah atau gaji sesuai dengan perusahaan selalu tepat waktu	5.000	3.000	4.000	4.211	0.800
X2.3	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi dan diberikan secara adil	5.000	3.000	4.000	4.368	0.534
X2.4	Bonus yang saya terima dapat memotivasi saya dalam bekerja	5.000	3.000	4.000	4.342	0.575
X2.5	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan seperti fasilitas transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan perusahaan lainnya	5.000	3.000	4.000	4.368	0.581
X2.6	Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	5.000	3.000	4.000	4.316	0.518
X2.7	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan	5.000	3.000	4.000	4.316	0.612
Rata-rata					4.315	0.441

Dari data deskriptif variabel kompensasi pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata mean seluruh item sebesar 4,315 dengan level mendekati sangat setuju dan standar deviasi sebesar 0,441. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,441 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada item-item variabel kompensasi. Mean tertinggi terdapat pada item X2.3 dan X2.5. Pada item X2.3, Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi dan diberikan secara

adil sebesar 4.368 dan pada item X2.5, Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan seperti fasilitas transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan perusahaan lainnya sebesar 4.368. Sedangkan mean terendah terdapat pada item X2.2, Pemberian upah atau gaji sesuai dengan perusahaan selalu tepat waktu yaitu sebesar 4.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kinerja

Item	Indikator	Max	Min	Median	Mean	Standar Deviasi
Y1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	5.000	3.000	5.000	4.579	0.591
Y2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	5.000	3.000	5.000	4.474	0.638
Y3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	5.000	3.000	4.000	4.132	0.732
Y4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	5.000	3.000	4.000	4.263	0.750
Y5	Saya sangat disiplin dalam bekerja	5.000	3.000	5.000	4.395	0.779
Y6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan	5.000	3.000	4.000	4.237	0.666
Y7	Saya selalu menggunakan standar perusahaan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja optimal	5.000	3.000	4.000	4.211	0.655
Y8	Pimpinan selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan kerja ketika saya mengalami kesulitan	5.000	3.000	4.000	4.237	0.666
Y9	Dalam bekerja saya selalu mengikuti peraturan di perusahaan	5.000	3.000	4.000	4.289	0.758
Rata-rata					4.313	0.692

Dari data deskriptif variabel kinerja pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata mean seluruh item sebesar 4,313 dengan level mendekati sangat setuju dan standar deviasi sebesar 0,692. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,692 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada item-item variabel kinerja. Mean tertinggi terdapat pada item Y1, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan yaitu sebesar 4,579. Sedangkan mean terendah terdapat pada item Y3, Saya tidak pernah menunda pekerjaan yaitu sebesar 4,132.

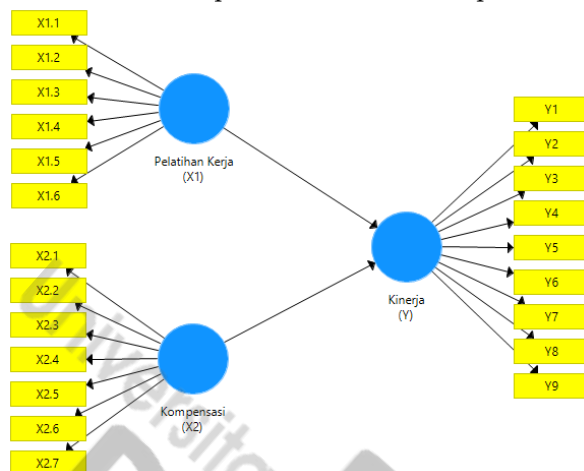
### 3.2. Analisis Data

Penelitian ini diuji dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi SmartPLS 3.0. Analisis PLS terdiri dari dua sub model: yang pertama yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model*, yang kedua yaitu model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

#### 1. Pengujian Model Pengukuran atau Outer Model (*Measurement Model*)

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau sering disebut dengan *outer model*. Analisa ini dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Perancangan model pengukuran ini

merujuk pada definisi operasional variabel yang telah disesuaikan dengan proses perancangan untuk instrumen penelitian. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator.



Gambar 1: Gambar Model (*Model Structural*)

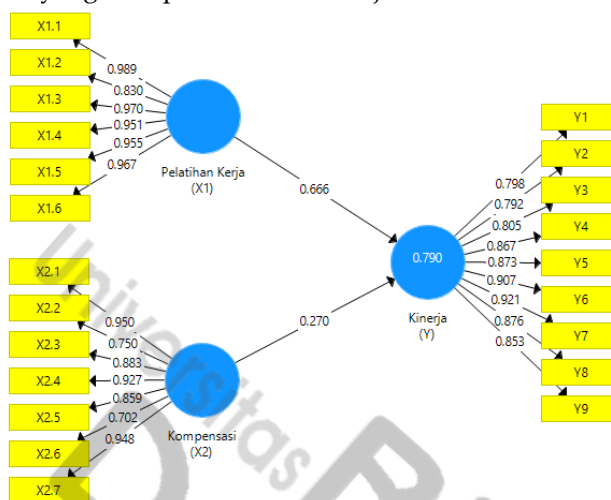
a. *Outer Loading Factor*

*Convergent validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksya (*loading factor*). Nilai *loading factor* sebesar 0.70 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Nilai *outer loading* awal pada variabel beban kerja, motivasi kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. *Outer Loading*

	Pelatihan Kerja_(X1)	Kompensasi_(X2)	Kinerja_(Y)
X1.1	0,989		
X1.2	0,830		
X1.3	0,970		
X1.4	0,951		
X1.5	0,955		
X1.6	0,967		
X2.1		0,950	
X2.2		0,750	
X2.3		0,883	
X2.4		0,927	
X2.5		0,859	
X2.6		0,702	
X2.7		0,948	
Y1			0,798
Y2			0,792
Y3			0,805
Y4			0,867
Y5			0,873
Y6			0,907
Y7			0,921
Y8			0,876
Y9			0,853

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai-nilai *outer loading* dari setiap item-item pertanyaan > *loading factor* 0.50 yang artinya dapat diterima atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten.



Gambar 2: Outer Model

b. Uji Reliabilitas dan Validitas

1) Uji Reliabilitas

Instrumen reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua kriteria yaitu nilai *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Penggunaan *cronbach's alpha* cenderung menaksirkan lebih rendah reliabilitas variabel dibandingkan *composite reliability* sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. Sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih 0.70 sedangkan variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0.50.

Tabel 5. Uji Realibilitas (*construct reliability*)

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	
Kinerja_Y	0,954	0,961	reliabel
Pelatihan Kerja_X1	0,975	0,980	reliabel
Kompensasi_X2	0,942	0,954	reliabel

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.70. Oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

2) Uji Validitas

Instrumen validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan kriteria *average variance axtracted* (AVE), dengan nilai batasan diatas 0.50.

Tabel 6. Uji Validitas (*construct validity*)

	rho_A	Average Variance Extracted (AVE)	
Kinerja_Y	0,955	0,732	valid
Pelatihan Kerja_X1	0,977	0,893	valid
Kompensasi_X2	0,946	0,748	valid

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai nilai *rho\_A* dan *average variance axtracted* (AVE) diatas 0.50. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

3) Uji Korelasi Diskiriminan (*Discriminant Validity*)

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

**Tabel 7. Discriminant Validity**

	Kinerja_(Y)	Kompensasi_(X2)	Pelatihan Kerja_(X1)
Kinerja_(Y)	0,856		
Kompensasi_(X2)	0,777	0,865	
Pelatihan Kerja_(X1)	0,871	0,761	0,945

Berdasarkan Tabel 7 perbandingan nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut semuanya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *construct validity* dan *discriminant validity* yang baik.

2. Pengujian Model Struktural atau Inner Model (*Structural Model*)

Setelah melakukan evaluasi model pengukuran (*measurement model*), diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Construct Reliability and Validity* dan *Discriminant Validity*, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian *R-Square*, *F-Square*, *Model Fit* (kecocokan model) dan *Path Coefficient*.

a. R-Square

*Inner model* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural di evaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen. Nilai R<sup>2</sup> dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantif. Nilai estimasi *R-square* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja_(Y)	0,790	0,778

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.790, hal ini berarti variabel pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) sebesar 79,0%, sedangkan 21% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. *Goodness of Fit Model*

Uji *goodness of fit model* dapat dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08.

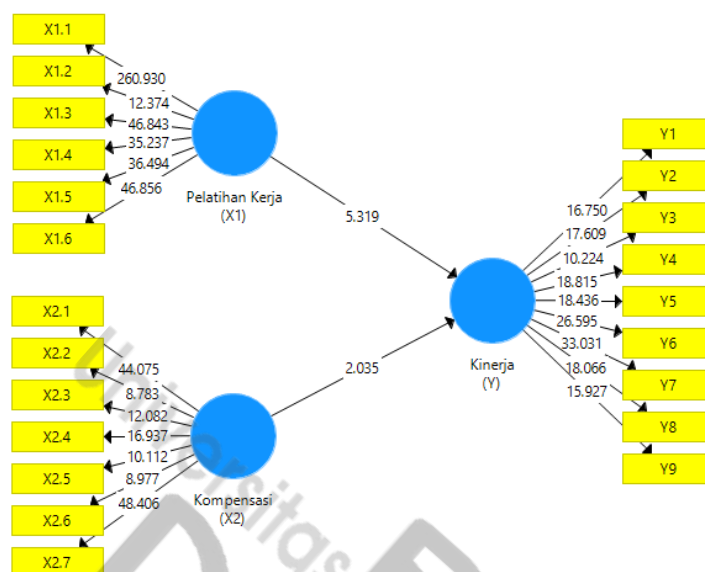
Tabel 9. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,086	0,086

Hasil uji *goodness of fit model* PLS pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,086. Oleh karena nilai SRMR dibawah 0,10, maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.3. Pengujian Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 3.0, hipotesis diterima pada saat tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 atau *t-value* melebihi nilai kritisnya. Nilai *t-statistics* untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1.96 dapat dilihat pada Gambar 3 path diagram serta tabel hasil *Path Coefficient*.



Gambar3: Bootstrapping (Path Diagram)

Tabel 10. Uji Hipotesis (Hasil Path Coefficient)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pelatihan Kerja_(X1) -> Kinerja_(Y)	0,666	0,670	0,125	5,319	0,000
Kompensasi_(X2) -> Kinerja_(Y)	0,270	0,274	0,133	2,035	0,042

Dari hasil *path coefficient* diatas dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* atau *t-statistics* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistics* > *t-tabel* atau *p-value* < 0.05. Berdasarkan pengelolaan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

- H1: Pelatihan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja *Frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai.  
 Nilai *t-statistik* pelatihan kerja terhadap kinerja 5.319 > 1,96 atau dapat dilihat *p-value* yang bernilai 0,042 < 0,05. Nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja adalah positif. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- H2: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja *Frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai.  
 Nilai *t-statistik* pelatihan kerja terhadap kinerja 2.035 > 1,96 atau dapat dilihat *p-value* yang bernilai 0,000 < 0,05. Nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,270 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja adalah positif. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- H3: Pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja *Frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai.  
 Nilai *R-Square* sebesar 0,790 yang ada pada Tabel 8, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja secara bersama-sama (simultan), yakni dengan nilai hasil 79,0%.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *frontliner*. Hal ini sesuai dengan nilai *t-statistik* 5.319 atau > 1.96, dan nilai *p-value* 0.000 atau < 0.05. Artinya pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *frontliner*, sehingga dapat dikatan semakin tinggi pelatihan kerja yang dimiliki maka akan semakin meningkat pula kinerja yang diberikan oleh *frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian



sebelumnya oleh Zahrani dan Susanta (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CSR Telkom Witel Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada CSR, maka akan semakin tinggi pula kinerja CSR yang dihasilkan. Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja CSR yang dihasilkan.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai t-statistik 2.035 atau  $> 1.96$ , dan nilai p-value 0.042 atau  $< 0.05$ . Artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi seseorang mendapatkan kompensasi maka akan semakin meningkat pula kinerja yang diberikan oleh *frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fatmawati, Ika (2018), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba, dengan nilai koefisien 0,494 dengan nilai  $p = 0,009 < 0,00$ . Maka hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bulukumba akan semakin meningkat.

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja dan kompensasi dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja *frontliner* di Bank Sumsel Babel A. Rivai. Berdasarkan hasil uji statistik *R-Square Adjust* pada Tabel 8 yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 0.790 atau sebesar 79,0% terhadap kinerja *frontliner*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki, Eky Nikmatul (2018), dimana pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian dari uji ANOVA menunjukkan bahwa F hitung sebesar 13,852 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara statistik menunjukkan bahwa  $H_3$  yang menyatakan pelatihan dan kompensasi dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

#### **4. CONCLUSION**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *frontliner* Bank Sumsel Babel A. Rivai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik pelatihan kerja terhadap kinerja 5.319  $> 1,96$  atau dapat dilihat p-value yang bernilai 0,042  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada *frontliner*, maka akan semakin tinggi pula kinerja *frontliner* yang dihasilkan. Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja *frontliner* yang dihasilkan. Kedua, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *frontliner* Bank Sumsel Babel A. Rivai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik pelatihan kerja terhadap kinerja 5.319  $> 1,96$  atau dapat dilihat p-value yang bernilai 0,042  $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi materiil maupun non materiil yang diberikan kepada *frontliner*, maka akan semakin baik pula kinerja *frontliner* yang dihasilkan. Sebaliknya, jika kompensasi materiil maupun non materiil yang diberikan rendah, maka semakin rendah pula kinerja *frontliner* yang dihasilkan. Dan ketiga, pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *frontliner* Bank Sumsel Babel A. Rivai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedua aspek yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja *frontliner* yang dihasilkan. Sebaliknya, jika semakin rendah kedua aspek tersebut diberikan, maka semakin rendah pula kinerja *frontliner* yang dihasilkan.

## REFERENCES

- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2): 58– 69.
- Faslah, R., & Astrini, P. I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di Pt Asaba Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 12(1), 110–131. <https://doi.org/10.21009/econosains.0121>.
- Fatmawati, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Izzah, N., dan Ardiani, I. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama. *BIJAK*, Volume XIII, No.02, September.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Pustaka Al-Muqsith.
- Rina, R. (2018). Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 50–56. <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.57>
- Riandani, W.(2015). Hubungan pelatihan dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *e.Journal Administrasi*. 4(2): 23-34.
- Rizki, Eky Nikmatul. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA: Journal od Business and Innovation Management*. Volume 1. Hal. 52-60
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90– 105
- Zahrani dan Susanta. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume IX. No. IV

Nomor : 19416/Intelektualita/9/2023

18 September 2023

Lamp. : -

Perihal : *Surat Keterangan Naskah Diterima*

Kepada Yth.  
Muhamad Revaldi, M. Amirudin Syarif  
Di  
Universitas Bina Darma

Tim Editor Jurnal Intelektualita menerangkan bahwa:  
ID Submit : 19416  
Penulis : Muhamad Revaldi, M. Amirudin Syarif  
Lembaga : Universitas Bina Darma  
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Frontliner  
Bank Sumsel Babel A. Rivai  
Link : <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita/article/view/19416>

Naskah di atas **Diterima** dan **Diterbitkan** pada Volume 12 Nomor 2, Desember (2023).  
Status Akreditasi Jurnal di link: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/detail?id=3903>.

**SELAMAT!**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Managing Editor,

Nilawati