

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT BRI MULTIFINANCE INDONESIA DI KOTA TANGERANG SELATAN

Intan Suty Damayanti ^{*1}

Yusuf Supardi ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*e-mail : Intansuty83@gmail.com¹ , dosen01833@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia di Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 50 karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia di Kota Tangerang Selatan. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan Software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 15,672 + 0,004X_1 + 0,572X_2$ yang berarti berpengaruh positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,978 > 0,05$ dan $t_{hitung} (0,027) < t_{tabel} (2,01063)$ sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4,133) > t_{tabel} (2,01063)$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Secara simultan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh uji F dengan $F_{hitung} (25,733) > F_{tabel} (3,19)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Training and Compensation on Employee Performance at PT BRI Multifinance Indonesia in South Tangerang City. The research method used is descriptive quantitative. The sample applied is a saturated sample involving the entire population of 50 employees at PT BRI Multifinance Indonesia in South Tangerang City. Data analysis techniques include descriptive analysis, validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS software version 26. The results of the study show that the multiple linear regression equation obtained is $Y = 15.672 + 0.004X_1 + 0.572X_2$, which indicates a positive effect. The coefficient of determination is 52.3%, while the remaining 47.7% is influenced by other factors outside this study. Partially, Training has no significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.978 > 0.05$ and $t_{count} (0.027) < t_{table} (2.01063)$, so H_{01} is accepted and H_{a1} is rejected. Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} (4.133) > t_{table} (2.01063)$, so H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Simultaneously, Training and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the F-test with $F_{count} (25.733) > F_{table} (3.19)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, so H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia bersaing secara ketat untuk menjadi yang terdepan dalam industri masing-masing. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu memiliki pondasi yang kuat, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang kompeten menjadi faktor utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen SDM yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan kualitas karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting dalam operasional perusahaan, sehingga kinerja mereka harus terus ditingkatkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan program pengembangan karyawan, seperti pelatihan kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta program lainnya

yang dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Dengan adanya program ini, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan.

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan terhadap perusahaan. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti desain kerja, proses pemberdayaan, serta pembimbingan dari manajemen. Selain itu, faktor individu seperti keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti peningkatan kemampuan melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Outstanding Amount (OSA) DPK yang lebih tinggi pada tahun 2023 dibandingkan 2024 menegaskan kepercayaan nasabah terhadap layanan leasing. Sementara itu, OSA NPF yang lebih rendah pada 2023 menunjukkan pengelolaan kredit yang lebih baik, berkat kinerja tim *Collection* yang solid. Pada tahun 2024, peningkatan OSA NPF di beberapa bulan menjadi indikasi perlunya peningkatan kemampuan tim dalam menangani pembiayaan bermasalah.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan pada tahun 2023 terlihat lebih optimal berkat sinergi antar divisi yang lebih baik, pengawasan supervisor yang efektif, dan strategi pelatihan yang tepat. Sebaliknya, penurunan kinerja pada 2024 menunjukkan adanya tantangan yang perlu segera di atasi, seperti peningkatan motivasi karyawan, inovasi strategi pemasaran, dan pengawasan kredit yang lebih ketat. Untuk meningkatkan kinerja di tahun mendatang, disarankan untuk memperkuat pelatihan untuk divisi *Collection* dan *Marketing*, meningkatkan pengawasan dari *Branch Manager*, serta melakukan evaluasi rutin terhadap proses kerja antar divisi.

Dari temuan ini, terlihat bahwa meskipun perusahaan memiliki target realisasi pelatihan sebesar 100% untuk semua jenis pelatihan, kenyataannya tidak ada satu pun yang mencapai angka tersebut. Penurunan partisipasi dalam beberapa pelatihan bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya, perubahan prioritas perusahaan, atau kurangnya minat karyawan terhadap program

yang ditawarkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap strategi pelatihan, mengidentifikasi hambatan yang ada, serta mencari cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, baik melalui insentif, penyesuaian metode pelatihan, atau program yang lebih relevan dengan kebutuhan mereka.

Cara lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, atau manfaat lainnya yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Divisi *Collection* juga mengalami penurunan yang signifikan, dengan insentif turun dari Rp312.232.200 pada 2023 menjadi Rp155.375.200 pada 2024. Akibatnya, total kompensasi untuk divisi ini menurun dari Rp3.651.335.452 menjadi Rp1.869.173.591, yang mencerminkan adanya penurunan kinerja dalam pengelolaan piutang yang berdampak pada peningkatan NPF. Divisi Supervisor, dengan penurunan insentif dari Rp72.098.660 menjadi Rp35.787.650, juga mengalami penurunan total kompensasi yang signifikan, dari Rp869.735.372 menjadi Rp434.122.591, yang menunjukkan pengurangan efektivitas pengawasan dan koordinasi operasional.

Divisi *Branch Manager* juga tercatat mengalami penurunan, dengan insentif yang turun dari Rp23.656.020 pada 2023 menjadi Rp11.218.050 pada 2024, serta total kompensasi yang turun dari Rp288.423.692 menjadi Rp139.287.391. Hal ini mengindikasikan menurunnya efektivitas manajerial dalam mencapai target perusahaan. Penurunan insentif yang besar juga terjadi pada divisi *Marketing*, yang mengalami penurunan dari Rp431.656.000 pada 2023 menjadi Rp215.300.500 pada 2024, menyebabkan total kompensasi divisi ini turun dari Rp5.184.423.056 menjadi Rp2.588.276.791. Penurunan ini menunjukkan adanya kesulitan dalam pencapaian target pemasaran dan penghimpunan dana.

Pimpinan Cabang Pembantu juga mencatat penurunan insentif, dari Rp47.558.080 pada 2023 menjadi Rp23.672.600 pada 2024, yang menyebabkan total kompensasi turun dari Rp575.248.412 menjadi Rp288.741.991. Penurunan ini mencerminkan berkurangnya kontribusi dalam mendukung kinerja cabang perusahaan. Secara keseluruhan, penurunan insentif pada tahun 2024 menggambarkan penurunan kinerja di hampir semua divisi. Untuk meningkatkan kinerja di tahun mendatang, perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan insentif, meningkatkan pelatihan karyawan, dan menetapkan target yang realistis namun tetap menantang.

Kesimpulannya, pengelolaan SDM yang baik melalui program pelatihan dan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan perusahaan. Pelatihan dan kompensasi bukan hanya sekadar strategi untuk meningkatkan keterampilan

dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan dalam menciptakan SDM yang unggul dan mampu beradaptasi dengan perubahan industri. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih siap menghadapi persaingan yang semakin ketat serta mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

PT BRI Multifinance Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan di Indonesia, melayani pembiayaan dan pembelian kendaraan bermotor roda empat baru dan bekas yang berasal dari dealer atau showroom dan atau penjual perorangan, baik untuk keperluan pribadi maupun penunjang usaha, dengan jangka waktu pembiayaan mulai dari satu hingga lima tahun dan suku bunga tetap. Karyawan karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia sendiri membutuhkan peningkatan kinerja karyawan mereka dengan cara melakukan pelatihan secara berkala dan pemberian kompensasi sesuai dengan porsi pekerjaan yang dikerjakan, dan pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT BRI Multifinance yang dapat menjadi pendorong berkembang nya PT BRI Multifinance Indonesia, adapun berikut data pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. peneliti menggunakan jenis Deskriptif Kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data - data dan angka. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan dapat diketahui hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat sehingga menghasilkan kesimpulan. Kasus yang diteliti dalam penelitian ini yaitu tentang masalah pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bri Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

Populasi Penelitian

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek dengan nilai atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan tentang topik yang oleh subyek atau obyek itu Sugiyono (2017:80). Sesuai dengan teori yang sudah dijabarkan maka yang digunakan sebagai populasi oleh peneliti yaitu karyawan pada PT Bri Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan dengan jumlah 50 orang.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang termasuk ke dalam populasi tersebut. Bila populasi dari suatu objek penelitian besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena beberapa hal seperti keterbatasan dana, waktu, dan tenaga sehingga peneliti bisa menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut. Apa yang dihasilkan dari sampel tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan ke seluruh populasi. Oleh karena itu sampel yang digunakan dari populasi harus mewakili secara keseluruhan.

Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non probability sampling dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih dan dipergunakan sebagai sampel. Sedangkan Teknik *purposive sampling* sendiri merupakan teknik mengambil sampel dan menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan untuk penentuan jumlah sampel dan yang digunakan untuk penelitian Sugiyono (2018:138).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
Pelatihan	X1.1	,748**	0,2787	Valid
	X1.2	,825**	0,2787	Valid
	X1.3	,685**	0,2787	Valid
	X1.4	,776**	0,2787	Valid
	X1.5	,730**	0,2787	Valid
	X1.6	,743**	0,2787	Valid

Pelatihan	X1.7	,703**	0,2787	Valid
	X1.8	,689**	0,2787	Valid
	X1.9	,768**	0,2787	Valid
	X1.10	,786**	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin (X1) diperoleh nilai r_{hitung}

$> r_{tabel}(0,2787)$, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau sah. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
Kompensasi	X2.1	,656**	0,2787	Valid
	X2.2	,813**	0,2787	Valid
	X2.3	,633**	0,2787	Valid
	X2.4	,484**	0,2787	Valid
	X2.5	,745**	0,2787	Valid
	X2.6	,787**	0,2787	Valid
	X2.7	,707**	0,2787	Valid
	X2.8	,692**	0,2787	Valid
	X2.9	,626**	0,2787	Valid
	X2.10	,766**	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2025

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
Kinerja	Y.1	,663**	0,2787	Valid
	Y.2	,591**	0,2787	Valid
	Y.3	,694**	0,2787	Valid
	Y.4	,588**	0,2787	Valid
	Y.5	,623**	0,2787	Valid
	Y.6	,697**	0,2787	Valid
	Y.7	,675**	0,2787	Valid
	Y.8	,444**	0,2787	Valid
	Y.9	,674**	0,2787	Valid
	Y.10	,673**	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,2787)$, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau sah. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.15

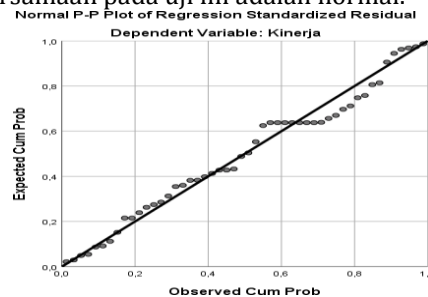
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64410300
Most Extreme Differences	Absolute	,087

	Positive	,087
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Gambar 4.3
Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa grafik p-plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

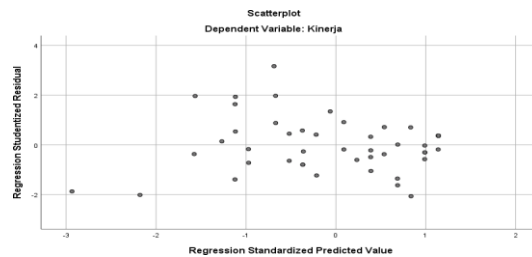
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	15,672	2,755		5,688	,000		
	Pelatihan	,004	,134	,005	,027	,978	,335	2,981
	Kompensasi	,572	,138	,719	4,133	,000	,335	2,981

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai *Toerance* kedua variabel sebesar 0,335, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 ($0,335 > 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel sebesar 2,981, dimana kedua nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($2,981 < 10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik – titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,723 ^a	,523	,502	3,72083	2,130
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan uji autokorelasi pada tabel di atas nilai *Durbin Watson* sebesar 2,130. Berdasarkan tabel acuan *Durbin Watson* menunjukan $n = 50$, $k = 2$, diperoleh nilai $dL = 1,4625$ dan nilai $dU = 1,6283$ maka, $4 - dU = 4 - 1,6283 = 2,3717$. Sehingga didapatkan $dU < DW < 4 - dU$ ($1,6283 < 2,130 < 2,3717$).

Dari hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa $dU < DW < 4 - dU$ ($1,6283 < 2,130 < 2,3717$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,362	4,40332
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,375 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisa nya sebesar $(100\% - 37,5\%) = 62,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,537	3,74901
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,547 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,7% sedangkan sisa nya sebesar $(100\% - 54,7\%) = 45,3\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Pelatihan (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,723 ^a	,523	,502	3,72083	2,130
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,523 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 52,3\%) = 47,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,672	2,755		5,688	,000		
	Pelatihan	,004	,134	,005	,027	,978	,335	2,981
	Kompensasi	,572	,138	,719	4,133	,000	,335	2,981
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas untuk variabel pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,027 < 2,01063)$ dan nilai $p_{value} > sig.$ 0,05 atau $(0,978 > 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

Kemudian pada variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,133 > 2,01063)$ dan nilai $p_{value} < sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.23
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712,525	2	356,263	25,733	,000 ^b
	Residual	650,695	47	13,845		
	Total	1363,220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Dari hasil uji pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,733 > 3,19)$ dan $pvalue < sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian uji t yang telah dilakukan ditemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,027 < 2,01063)$ dan nilai $pvalue > sig. 0,05$ atau $(0,978 > 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian uji t yang telah dilakukan ditemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,133 > 2,01063)$ dan nilai $pvalue < sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,733 > 3,19)$ dan $pvalue < sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut

1. Berdasarkan pada uji hipotesis uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi Pelatihan sebesar $(0,978 > 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,027 < 2,01063)$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.
2. Berdasarkan pada uji hipotesis uji parsial (uji t), Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,133 > 2,01063)$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.
3. Berdasarkan pada uji hipotesis uji simultan (uji f) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,733 > 3,19)$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti dapat disimpulkan Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Multifinance Indonesia Di Kota Tangerang Selatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Keterbatasan pengetahuan, pengalaman penulis, waktu dan tenaga sehingga masih belum sepenuhnya penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini.
3. Keterbatasan mendapatkan data dari empiris (dokumen perusahaan) yang bersifat rahasia perusahaan, maka dari proses ini membutuhkan waktu lama untuk di Acc dari pihak perusahaan.
4. Penelitian hanya dilakukan pada PT BRI Multifinance Di Kota Tangerang Selatan dengan sampel sebanyak 50 orang sehingga hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian lainnya.
5. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan, padahal sebelumnya masih banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Saran

1. Variabel Pelatihan (X1), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 yaitu "Metode pelatihan yang diberikan menarik" hanya mencapai skor sebesar 3,16. Penulis menyarankan agar manajemen perusahaan melakukan evaluasi dan inovasi terhadap metode pelatihan yang digunakan. Misalnya, dengan memperbarui materi pelatihan, menghadirkan instruktur yang kompeten, menggunakan metode interaktif (diskusi, studi kasus, simulasi), atau memanfaatkan teknologi pembelajaran. Dengan demikian pelatihan menjadi lebih menarik, partisipasi karyawan meningkat, dan tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai.
2. Variabel Kompensasi (X2), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 4 yaitu "Gaji diberikan selalu tepat waktu" hanya mencapai skor sebesar 3,00. penulis menyarankan agar manajemen perusahaan mengevaluasi kembali sistem penggajian dan jadwal pembayarannya. Perusahaan perlu memastikan alur administrasi dan keuangan berjalan lancar sehingga gaji karyawan dibayarkan secara konsisten dan tepat waktu. Ketepatan waktu pembayaran gaji akan meningkatkan rasa aman, motivasi, dan produktivitas karyawan.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3 dan 9 yaitu "Saya menyelesaikan tugas tepat waktu" hanya mencapai skor 3,30 dan "Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan" hanya mencapai skor sebesar 3,30. penulis menyarankan agar manajemen perusahaan melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja dan target pekerjaan agar lebih realistis. Selain itu, perusahaan dapat menambah motivasi karyawan dengan memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu dan bersedia lembur bila diperlukan. Dengan langkah ini diharapkan disiplin, motivasi, serta kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bangun, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PTRaja Grafindo Persada: Jakarta
- Laksmi dkk. (2015). Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua cetakan ke Empat. Alfabeta: Bandung.
- Malayu, Hasibuan. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PTRemaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke- 2). Remaja Rosdakarya.
- Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Stoner, James, 1989. Manajemen Jilid II, Jakarta: PT Prehallindo
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK (Edisi 2). Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-9). Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi, April, 91–96.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Alam, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Primagraha. *Indonesia of leadership and management journal*, 1(1), 84–96. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/download/87/104>
- Amalia, D., Nurdiana, E., & Nasrudin Wibowo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5, 118–126. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Arsaf, T., Bahar, F. E., & Hamidah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan*, 1(3), 198–207.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Khasanah, M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Kcu Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941> DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Kurniawan, D., & Pakkanna, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Spinmill Indah Industry Tangerang. *Indonesian Journal Of Economics Application*, Vol. 3 (1)(1), 29–35. <https://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA/article/download/1008/302>
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT G4S SECURITY SERVICE JAKARTA (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066>
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Sari, S. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transdema Express Logistic. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 13012–13026 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 326–335. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10067>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT Mentari Indonesia Jakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>