

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus
Pada Bank Syariah Mandiri KC Jember)**

Ila Kumroatul Jannah , Dr. Toni Herlambang, MM , Parawestri
Winahyu,S.Psi,M.M
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : ilakumroatuljanah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Jember. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 95 responden dengan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,05$) untuk hipotesis kedua (H₂) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) untuk hipotesis ketiga (H₃) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X₁, X₂, X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah KC Jember.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, work motivation and work compensation on employee performance (case study at Bank Syariah Mandiri KC Jember) Data collection techniques using observations, interviews and questionnaires to 95 respondents with census techniques Analysis tools used in this study are test of validity, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, and R² test The first hypothesis test result (H₁) shows that there is significant influence between job training on employee performance with significance level 0,006 ($p < 0,05$) for the second hypothesis (H₂) shows that there is a significant influence between work motivation on employee performance with significance level 0.000 ($p < 0,05$) for the third hypothesis (H₃) indicates that there is significant influence between work compensation on performance employees with a significance level of 0.000 (p

<0.05) apat concluded that the independent variables (X1, X2, X3) partially affect the performance of employees of Bank Mandiri Syariah KC Jember.

Keywords: Job Training, Work Motivation, Work Compensation, and Employee Performance

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didunia ini persaingan yang begitu ketat mendorong setiap organisasi untuk memperbaiki kualitas usaha dalam mencapai tujuan organisasi yaitu untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Salah satu yang harus diperbaiki adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan, seperti dengan peningkatan kualitas dan tetap menjaga kualitas. Beberapa Hal yang mendasari turunnya kualitas usaha disebabkan karena faktor SDM yang secara umum seperti menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya manager dalam membangun komunikasi dengan baik

Sinambela, (2011), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampun karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan

antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan.

Hamzah B uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yng sesuai denga dorongan pada dorinya.

Menurut Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang ,artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uangkartal kepada karyawan bersangkutan seperti gaji, upah, dan upah insentif. kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barangmisalnya kompensasi dibayar 10% dari produk yang dihasilkan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember yang berada di PB.Sudirman kabupaten Jember, perusahaan ini bergerak dibidang keuangan. Produk Bank Mandiri Syariah KC Jember adalah cicilan Emas, E-banking, corporate berbagi, tabungan mambrur, TabunganKu.

Maka dari itu atribut produk sangatlah penting untuk dijadikan dasar oleh konsumen dalam pembelian sebuah produk, sebab untuk melakukan pembelian konsumen akan bereaksi terhadap produk dengan segala atribut yang melekat didalamnya. Salah satunya Amanda Brownies, "Amanda" merupakan salah satu kuliner kue khas Kota Bandung yang memiliki ciri khas dengan kualitas produk

yang tinggi. Amanda Brownies Jember Berdiri pada tanggal 5 september 2015 Terletak di Jalan Gajah Mada No.146 Jember. Brownies Amanda merupakan salah satu outlet cake atau kue yang terkenal dijember yang menyediakan berbagai jenis-jenis kue dengan harga yang relatif terjangkau Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di Amanda Brownies Jember, penulis mendapatkan data penjualan Amanda Bownies Jember pada tahun 2016. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Perdevisi bulan Januari – Desember 2016 Bank Mandiri Syariah KC Jember

No	Devisi Kerja	Bulan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Keterangan
1	Divisi Pimpinan	Januari	90	87	Baik
		Februari	90	71	Baik
		Maret	90	73	Baik
		April	90	77	Baik
		Mei	90	72	Baik
		Juni	90	73	Baik
		Juli	90	86	Baik
		Agustus	90	86	Baik
		September	90	79	Baik
		Oktober	90	88	Baik
		November	90	90	Baik
		Desember	90	83	Baik
2	Divisi Customer Service	Januari	90	86	Baik
		Februari	90	82	Baik
		Maret	90	82	Baik
		April	90	78	Baik
		Mei	90	71	Baik
		Juni	90	53	Baik

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa ada pada divisi marketing telah terjadi penurunan kinerja pada Bulan Juli yaitu sebesar 48.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan pimpinan tergantung kebutuhan dan berdasarkan hasil pengukuran kompetensi individual yang diadakan perusahaan setiap tahunnya. (Wijayanto, 2013). Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pimpinan selama ini juga kurang tepat sasaran, dikarenakan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Wijayanto, 2013).

2. Motivasi Kerja

Hamzah B uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yng sesuai denga dorongan pada dorinya. 2. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mnciptakan kegairahan kerja sesorang, agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3. Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang/kartal kepada karyawan bersangkutan seperti gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produk yang dihasilkan. Menurut Dessler (2007) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dan menurut Sutrisno (2009) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

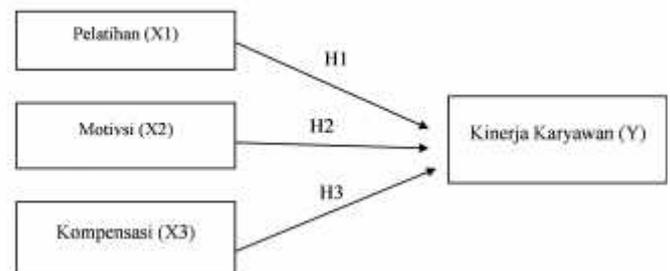
4. Kinerja Karyawan

Menurut Abdul Manap (2016:247) keputusan pembelian ialah suatu totalitas atau suatu keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keputusan pembelian menurut Susatyo Herlambang (2014:71) dalam melakukan evaluasi alternatif, konsumen akan mengembangkan sebuah keyakinan atas merek dan tentang posisi tiap merek berdasarkan masing-masing atribut yang berujung pada pembentukan citra merek.

Dalam tahap evaluasi, konsumen menentukan peringkat merek dan membentuk niat pembelian. Pada umumnya keputusan pembelian konsumen adalah membeli merek yang mereka sukai, tetapi dua faktor bisa berada antara niat pembelian dan keputusan pembelian. Faktor pertama adalah sikap orang lain, faktor kedua adalah faktor situasional yang

tidak diharapkan konsumen mungkin membentuk niat pembelian berdasarkan faktor-faktor seperti pendapatan, harga, dan manfaat produk yang diharapkan. (Kotler 2006:181)

2.2 Kerangka Konseptual



2.2 Hipotesis

H1 : Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?

H2 : Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?

H3 : Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Jember ?

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini. Populasi pada Bank Mandiri Syariah Jember berjumlah 95 karyawan

2. Sampel

Menurut Sugiono (2010), berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode ini digunakan karena karyawan Bank Mandiri Syariah Jember hanya berjumlah sebanyak 95 karyawan atau responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, studi pustak. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas), dan uji hipotesis (uji F, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r table ($n-2$) dan nilai signifikansi < 0,05

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
Pelatihan Kerja						
1	X1.1	0,895	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,769	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,671	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,885	0,2017	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja						
1	X2.1	0,885	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,895	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,881	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,871	0,2017	0,000	0,05	Valid
Kompensasi Kerja						
1	X2.1	0,654	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,730	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,705	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,725	0,2017	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y1	0,715	0,2017	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,780	0,2017	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,713	0,2017	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,676	0,2017	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,606	0,2017	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,817	0,700	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,837	0,700	Reliabel
3	Kompensasi Kerja (X_3)	0,776	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,700	Reliabel

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,700 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara

parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan
1	Konstanta	0,353	0,308	0,758
2	Pelatihan Kerja (X_1)	0,170	2,811	0,006
3	Motivasi Kerja (X_2)	0,243	4,393	0,000
4	Kompensasi Kerja (X_3)	0,799	11,188	0,001

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,353 + 0,170 X_1 + 0,243 X_2 + 0,799 X_3$$

Nilai koefisien variabel pelatihan kerja sebesar 0,170 artinya meningkatnya pelatihan kerja per 0,170 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi kerja dan kompensasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dan kompensasi kerja konstan.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,243 artinya meningkatnya motivasi kerja per 0,243 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila pelatihan kerja dan kompensasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan dengan asumsi pelatihan kerja dan kompensasi kerja konstan.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar = 0,799 artinya meningkatnya kompensasi kerja per 0,799 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi pelatihan kerja dan motivasi kerja konstan.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,006	0,05	2,811	1,6618	Signifikan
2	Motivasi kerja	0,000	0,05	4,393	1,6618	Signifikan
3	Kompensasi Kerja	0,000	0,05	11,188	1,6618	Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,884
2	$R Square$	0,782
3	$Adjusted R Square$	0,775

Dari tabel 4.5 diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,775 Hal ini berarti 77,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja, sedangkan sisanya 0,225 atau 22,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.5 PEMBAHASAN

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan didukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja yang meliputi peningkatan pengetahuan, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan kecepatan, dan peningkatan ketepatan. Menurut Rivai (2015), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Azzhariyah (2013) yang menyatakan ada pengaruh pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Shopping Hotel Bandung dengan pengaruh sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
2. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, keterampilan, dan mengembangkan potensi. Hamzah B uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan pada dirinya. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Astuti (2013) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi kerja meliputi upah atau gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas. Sutrisno (2009) bahwasannya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Krisnanda (2011) yang menyatakan ada pengaruh Secara parsial: Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistic yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,170) dan signifikansi dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,006 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,811) > t_{tabel} (1,6618)$ yang berarti bahwa hipotesis pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,243) dan signifikansi dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,393) > t_{tabel} (1,6618)$ yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
- c. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,799) dan signifikansi dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (11,188) > t_{tabel} (1,6618)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 Saran

5.1.1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan Bank Syariah Mandiri KC Jember sebaiknya memperhatikan kondisi pelatihan

karyawan karena jika pelatihan kerja diabaikan akan berpotensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan pelatihan kerja yakni dengan menangani penyebab-penyebabnya.

2. Diharapkan Bank Syariah Mandiri KC Jember sebaiknya pimpinan menambah motivasi kerja kepada bawahannya agar karyawan lebih bersemangat dan dapat mencapai target yang harus dicapai
3. Diharapkan Bank Syariah Mandiri KC Jember memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan, agar para karyawan merasa nyaman dan senang saat bekerja.

5.1.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Moh. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara., 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2014. *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*.(edisi revisi). Rineka Cipta. Jakarta
- Arsyad, Azhar. 2015. *Pembelajaran Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Astuti. 2014. *Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Brantas, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung:Penerbit Alfabeta.
- Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta
- Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Terjemah*. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT prenhallind.Jakarta.
- Douglas. 2000.*Manajemen Kas, Jakarta*: PT Pustaka Binaman.
- Elizabeth siahaan, (2015), *Peranan Penyidik Kependidikan, Tesis*. Medan : Sekolah Pascasarjana,Universitas Sumatera Utara, 2015.
- Gary,2007,*Manajemen Personalialia*,Edisi ketiga,Jakarta:Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- HamZah B.Uno.2007.*Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis di Didang Pendidikan*.Bumi aksara,Jakarat.
- Hasibuan Malayu.S.P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi revisi, PT.Bumi Aksara,Jakarta.
- Hasibuan Melayu.S.P.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi,PT.Bumi Aksara,Jakarta.
- Hasibuan.2010.*Teori Pengaruh Kompensasi*.edisi kedua, bumi aksara,jakarta.
- Husain Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada.
- John dkk, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1,Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kurniadi. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berka.Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- Kusmayadi. 2011. *Metodologi Penelitian dalam Bidang Kepariwisataaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. PT. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2007. *Human Resource*

- Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Naliebrata. (2007). *Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Group Gramedia.
- Notoatmodjo. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan*. Cetakan Kempat. Edisi revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta : Media Kom.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. *Analisis Pelatihan Dalam Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI.
- Rivai (2015). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Siagian.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Simamora (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Star Gate Publishe
- Sinambela.2011. Dkk.2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta :Bumi Aksara
- Sofiyandi. 2008. *Beberapa Faktor Yang Berasosiasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung*. *Buletin Ekonomi*, Vol. II, Nomor I Tahun 2005. Universitas Udayana. Denpasar, Bali.
- Solihin. (2010),*manajemen pemasaran*. Surabaya.
- Sondang P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Rasto(2007).*Manajemen Perusahaan Proyek Peningkatan Penelitian*. Pendidikan Tinggi P4T.Jakarta.
- Umar Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Wijayanto. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Srikandi Tour And Travel Jember*. Laporan Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.