

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BPR PRIMA RAGA SEJAHTERA PADANG

Dorris Yadewani,¹Herni Widiyah Nasrul²

¹(Prodi Manajemen Informatika & Komputer Jayanusa Padang,Indonesia)

²(Prodi Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹dorris290@gmail.com, ²herni@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai variable dependen pada penelitian ini. Kompensasi dan Pelatihan berfungsi sebagai variabel independen. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Prima Raga Sejahtera Padang sebanyak 15 orang, diperoleh dengan cara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan dianalisis dengan tehnik analisis regresi linier berganda menggunakan alat SPSS versi 24. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja*

Abstrak

This study aims to analyze the effect of compensation and training on employee job satisfaction. Employee job satisfaction serves as the dependent variable in this study. Compensation and training function as independent variables. The sample of this study was all 15 employees of BPR Prima Raga Sejahtera Padang, obtained by purposive sampling. Data were collected through a questionnaire method and analyzed with multiple regression analysis techniques using SPSS version 24. Partially the results of this study indicate that the provision of compensation has an effect on employee job satisfaction and training has an affect to employee job satisfaction

Keywords: *Compensation, Training, Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu wadah atau tempat berkumpulnya orang - orang yang saling berinteraksi dalam mencapai sebuah tujuan Bersama, (Wijaya & Yadewani, 2019). Salah satu karakteristik dari organisasi tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai secara maksimal. Untuk itu manajemen Sumber Daya Manusia selalu berusaha agar kualitas kualitas sumber daya manusia yang ada terus dapat ditingkatkan dan harus mampu membuat strategi dalam memanfaatkan sumber daya manusia selain itu juga harus konsisten dalam mendorong setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan terhadap pengelolaan teknologi yang

sudah ada maupun yang akan dibangun, (Suherman, 2018) .Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya (Mathis, LM & Jackson, 2009). Pelatihan adalah cara mengubah tingkah laku pegawai secara sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan (Veithzal, 2009)

Karyawan berhak mendapatkan penghasilan dari hasil kerja yang dilakukan di tempat kerjanya dan perusahaan wajib memberikan penghasilan yang jelas kepada karyawannya dari hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan tersebut. (Martocchio, 2015). Selain itu kompensasi juga diartikan sebagai semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya ,yang berbentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung yang wajib di bayarkan oleh perusahaan tempat kaaryawan tersebut bekerja, (Hasibuan, 2012)

Pimpinan harus menyadari bahwa kepuasan kerja karyawan juga merupakan sesuatu yang harus diperhatikan karena berdampak positif bagi perusahaan dalam memberikan – manfaat yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, (Septerina, 2018). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima, (Suwatno., dan Donni, 2011). Selanjutnya, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi, supervisi atasan, rekan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi, komunikasi organisasi dan pelatihan dan pengembangan, (Saprudin, 2018)

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan maka perlu diberikannya kompensasi dan pelatihan bagi karyawan BPR Prima Raga Sejahtera padang agar memberikan pelayanan produk, dan jasa yang memuaskan untuk para nasabahnya. BPR merupakan salah satu bank Perkreditan Rakyat yang Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan.Selain itu juga memberikan dan Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah,sesuai dengan

ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Berdasarkan wawancara sementara dengan pimpinan BPR diketahui bahwa karyawan menyatakan merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan sekarang dengan berbagai alasan seperti gaji yang mereka terima selama mereka bekerja tergolong cukup tinggi, rekan kerja yang saling mendukung dan para supervisor selalu memberikan motivasi. Selain itu sudah diterapkannya kompensasi kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk uang tunai secara adil dan merata sesuai dengan prestasi karyawan. Selanjutnya berberbagai bentuk program pelatihan juga sudah diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya seperti pelatihan kerja tentang kredit, management resiko , money laundry dan lain lain. Hasil dari pelatihan kerja yang diikuti oleh para karyawan juga sudah di terapkan.

Berdasarkan pendahuluan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi /perusahaan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja, (Nawawi, 2011). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghasilan yang diterima oleh setiap karyawan dari hasil pekerjaannya. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan, (Mondy, 2011). Kompensasi merupakan pemberian balas jasa dari perusahaan pada karyawan yang telah bekerja pada setiap bulannya, Ratnasari (2019).

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. (Dessler, 2011). Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, (Indrayani, 2012). Pelatihan adalah proses pemberian tambahan informasi dan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan, Ratnasari (2019). Pelatihan dapat disimpulkan sebagai kegiatan yang harus dilakukan untuk pengembangan diri para karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan

kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan atau sikap/semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, (Indrayani, 2012)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya, (Wahyono, 2008). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, (Handoko, 2011). Kepuasan kerja juga merupakan sebuah rasa atau tanggapan yang diperoleh karyawan terhadap pekerjaannya, (Ratnasari & Sutjahjo, 2017). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap hasil kerjanya

Hipotesis

Berdasarkan rancangan penelitian yang ada, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah, maka penelitian ini dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Padang

H₂: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis *expostfacto* dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk melihat pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang yang berjumlah 15 orang. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2012). Mengingat populasinya yang relatif sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel (sensus) sebanyak 15 orang. Sampel yang diambil berdasarkan

purposive sampling. Jenis dan data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder.

Data sekunder bersumber dari PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. Sedangkan data primer adalah data objek yang diteliti. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket). Penyusun angket didasarkan atas indikator. Masing-masing variabel. Penyusun angket dirancang sedemikian rupa, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24, yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini tersiri darivariabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kompensasi(X_1) Pelatiha Kerja (X_2)

1. Indikator dari variabel kompensasi
indikator-indikator kompensasi tersebut diantaranya adalah:
 1. Upah dan Gaji
 - a. Pemberian upah sesuai beban pekerjaan
 - b. Kesesuaian periode pemberian upah sesuai kesepakatan
 - c. Kesesuaian jumlah gaji yang diterima secara tetap sesuai kesepakatan
 2. Insentif
 - a. Perusahaan memiliki program karyawan berprestasi
 - b. Perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawan berprestasi
 - c. Adanya kompensasi tambahan apabila karyawan memiliki prestasi
 3. Tunjangan
 - a. Perusahaan memiliki program asuransi bagi karyawan
 - b. Adanya program rekreasi bagi karyawan
 - c. Perusahaan memiliki program pensiun
 4. Fasilitas
 - a. Tempat bekerja yang aman dan nyaman
 - b. Karyawan memiliki seragam kerja
 - c. Karyawan memiliki tempat parkir khusus yang disediakan perusahaan
2. Variabel Program Pelatihan

Indikator pelatihan yang digunakan (Veithzal. & Sagala, 2009)

1. Materi Pelatihan. Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikatornya adalah : Kelengkapan Materi Pelatihan
 2. Metode Pelatihan. Metode sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah : Metode Pelatihan yang sesuai
 3. Pelatih (Instruktur). Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah : Kemampuan Instruktur Pelatihan
 4. Peserta Pelatihan. Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikuti sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut
 5. Sarana Pelatihan. Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai
3. Kepuasan Kerja

Variabel indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2008)

1. Menyenangi pekerjaannya. Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjuru, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya. Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimilikinya dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral Kerja. Kesempatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentusesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskriptif

Tabel 1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Pria	7	43,75%
2	Wanita	9	56,25%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden sebanyak 16 orang, dengan jumlah responden pria sebanyak 7 orang dan responden perempuan sebanyak 9 orang, maka dengan demikian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin wanita

Tabel 2 Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	20-25 tahun	1	6,67%
2	26-30 tahun	4	26,66%
3	31- 35 tahun	6	40%
4	36 -40 tahun	3	20
5	> 40 tahun	1	6,67%
	Jumlah	15	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diatas diperoleh bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 1 orang, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 4 orang, responden dengan usia 31- 35 tahun sebanyak 6 orang dan responden dengan usia 36 -40 tahun sebanyak 3 orang, responden dengan diatas 51 tahun sebanyak 1 orang. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31- 35 tahun.

Tabel 3 Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SLTA/SMK	1	6,67%
2	D3 (Diploma)	3	20%
3	S1 (Sarjana)	10	66,66%
4	S2 (Magister)	1	6,67%

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh hasil responden yang berpendidikan SLTA/SMK sebanyak 1 orang, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 3 orang, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 10 dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar berpendidikan S1(Sarjana).

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel diatas dari nilai Cronbach,s Alpha, jika nilai Cronbach,s Alpha > 0.60 maka kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	15

Nilai Cronbach's Alpha = 0.827 di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan instrument mempunyai reliabilias yang tinggi

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	64,25	25,267	,173	,872
x1.2	63,75	23,533	,510	,860
x1.3	63,69	22,896	,709	,853
x1.4	63,81	23,096	,579	,857
x1.5	63,63	23,983	,502	,861
x1.6	63,88	22,517	,689	,852
x1.7	64,13	22,783	,519	,859
x1.8	64,06	21,929	,658	,852
x1.9	63,81	23,629	,463	,862
x1.10	64,00	22,000	,528	,860
x1.11	64,13	20,117	,603	,859
x1.12	63,69	22,496	,809	,849
x1.13	63,88	23,450	,375	,867
x1.14	63,81	22,563	,447	,865
x1.15	63,63	24,383	,398	,865

Berdasarkan Tabel 5 diatas, Uji Reliabilitas 15 pertanyaan untuk variabel pertama (bebas) dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai nilai Cronbach,s Alpha > 0.60. dimana rata-rata nilai Cronbach's Alpha > 0, 80 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dapat dikatakan realibel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	15

Dari table di atas nilai Cronbach's Alpha = 0.936 di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan instrument mempunyai reliabilitas yang tinggi

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	59,00	81,067	,579	,934
x2.2	59,38	80,117	,566	,935
x2.3	58,88	88,783	,180	,941
x2.4	59,00	80,400	,701	,931
x2.5	59,06	75,396	,917	,925
x2.6	59,00	78,133	,713	,931
x2.7	59,00	78,133	,713	,931
x2.8	58,69	81,029	,822	,930
x2.9	59,06	74,063	,864	,926
x2.10	59,06	75,796	,818	,928
x2.11	59,25	80,467	,743	,931
x2.12	58,94	78,463	,828	,928
x2.13	59,63	72,917	,658	,937
x2.14	58,81	81,363	,674	,932
x2.15	58,75	84,867	,589	,935

Berdasarkan Tabel 6 diatas, Uji Reliabilitas 15 pertanyaan untuk variabel pertama (bebas) dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai nilai Cronbach,s Alpha > 0.60. dimana rata-rata nilai Cronbach's Alpha > 0, 90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dapat dikatakan realibel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	15

Nilai Cronbach's Alpha = 0.852 di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan instrument mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 7 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	58,25	43,400	,712	,835
x3.2	58,56	39,063	,812	,822
x3.3	59,44	40,129	,582	,838
x3.4	59,94	47,663	,091	,867
x3.5	58,50	47,333	,174	,859
x3.6	58,19	47,096	,253	,854
x3.7	58,25	46,333	,211	,859
x3.8	58,75	41,400	,622	,835
x3.9	58,25	42,467	,619	,836
x3.10	58,38	43,983	,559	,840
x3.11	58,38	42,117	,544	,840
x3.12	58,19	44,163	,515	,842
x3.13	58,13	43,583	,688	,836
x3.14	58,63	38,783	,798	,822
x3.15	57,81	48,696	,185	,855

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas 15 pertanyaan untuk variabel pertama (bebas) dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai nilai Cronbach,s Alpha > 0.60. dimana rata-rata nilai Cronbach's Alpha > 0, 80 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dapat dikatakan realibel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	15

Sumber: Hasil penelitian, 2019

Nilai Cronbach's Alpha = 0.920 di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan instrument mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 8 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	62,13	52,383	,204	,925
y2	62,25	45,400	,826	,909
y3	62,25	45,267	,841	,908
y4	62,44	45,596	,816	,909
y5	62,63	50,917	,363	,922
y6	62,69	46,363	,518	,921
y7	62,31	43,963	,868	,907
y8	62,81	46,296	,517	,922
y9	62,31	47,429	,603	,916
y10	62,13	50,517	,482	,920
y11	62,44	48,263	,526	,919
y12	62,25	46,467	,836	,910
y13	62,25	46,467	,836	,910
y14	62,25	49,400	,479	,920
y15	62,25	45,267	,841	,908

Sumber: Hasil penelitian, 2019

Pada Tabel 8 di atas, Uji Reliabilitas 15 pertanyaan untuk variabel pertama (bebas) dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai nilai Cronbach,s Alpha > 0.60. dimana rata-rata nilai Cronbach's Alpha > 0, 90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variable dapat dikatakan realibel

b. Hasil Uji Validitas

Dengan menggunakan responden sebanyak 16 orang maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r product moment pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2=16-2 = 14$, maka r tabel = 0,468. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nila r hitung > r tabel.

Hasil uji reliabilitas

Jika nilai cronbach's alpha > 0,60 maka kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

c. Hasil Uji analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.984	2	12.492	2.068	.161 ^a
	Residual	90.627	15	6.042		
	Total	115.611	17			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Rumus analisis Regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Dimana:

Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien arah regresi linier

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pelatihan

Maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 20.746 + 0.428X_1 + 0.155 X_2 + e \quad (2)$$

Dari persamaan regresi dapat dianalisa sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20.746 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y, yang menunjukkan tingkat kepuasan Kerja Karyawan ketika variabel tingkat pengaruh pemberian Kompensasi dan program *Pelatihan* sama dengan nol, maka Y adalah sebesar 20.746
- Nilai koefisien pengaruh Pemberian Kompensasi (X₁) adalah sebesar 0.428. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengaruh Pemberian Kompensasi (X₁) satu satuan maka variable kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.428 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Secara parsial jika *kompensasi* naik 1 maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.428

d. Nilai R Square dari penelitian ini adalah 0.216. Hal ini berarti 21,6 %. Sehingga diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Pelatihan sebesar 21,6. %.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 10 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.746	6.458		3.213	.006
	KOMPENSA SI	.428	.243	.410	1.762	.098
	PELATIHAN	.155	.228	.158	.680	.507

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Uji Simultan (F)

Tabel 11 ANOVA^b

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	24.984	2	12.492	2.068	.161 ^a
	90.627	15	6.042		
	115.611	17			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kompensasi (X1)

Pada Tabel 10 Hasil uji ANOVA atau F Test didapat nilai F hitung sebesar 2.068 dengan nilai signifikannya 0,161. Pernyataan probabilitas jauh lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk mengetahui signifikansi kompensasi, pelatihan kerja secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemberian Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Dari penelitian diatas bahwa sig adalah $0.098 > 0.05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Keputusan dapat diambil berdasarkan hipotesis yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Ha: Ada pengaruh Pemberian kompensasi terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh Program Pelatihan Kerja (X2) terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- Dari penelitian diatas bahwa sig adalah $0.680 > 0.05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara program pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Keputusan dapat diambil berdasarkan hipotesis yaitu:
- H_0 : Tidak ada pengaruh Program Pelatihan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Ha: Ada pengaruh Program Pelatihan Kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini menjadi bahan pertimbangan untuk manajemen untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang
2. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik serta mempertimbangkan jumlah populasi serta jumlah variabel penelitian agar diperoleh hasil yang lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Garry Dessler. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh). Jakarta: PT. Indeks.

- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia & sumber Daya Manusia* (Kedua). Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Indrayani, A. I. S. ; R. A. (2012). Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan produktivitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 83–93.
- Martocchio, J. . (2015). *Strategic compensation: A human resource management approach* (Pearson Ed). Boston, USA.
- Mathis, LM & Jackson, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu S P Hasibuan. (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ratnasari, S. L., & Gandhi Sutjahjo, A. (2017). Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PEB. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). Retrieved from <http://mebis.upnjatim.ac.id/index.php/mebis/article/view/14>
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). *Human Cappital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- S P Malayu Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saprudin. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Information System, Applied Management, Accountig and Research*, 2(1), 14–19.
- Septerina, R. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packing Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suherman, Y. (2018). Sistem Informasi Manajemen pengolahan Data Di Balai Wilayah Sungai Sumatera V Kementerian Pekerjaan Umum Dan perumahan Rakyat. *Jurnal Sains Dan Informatika*. <https://doi.org/10.22216/jsi.v4i2.3782>
- Suwatno., dan Donni, J. P. (2011). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyono, S. I. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT.INDEKS.
- Wijaya, R., & Yadewani, D. (2019). An Analysis Of Factors That Affecting Students Interest In Following The Student Activity Units of STMIK JAYANUSA. *Apresiasi Ekonomi*, 7, 169–175.