

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MIKRO LAJU
CLUSTER JAKARTA 2 PT. BANK CIMB NIAGA TBK**

Diansyah

Tatang Saepul

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email : diansyah.170845@yahoo.com

Email: tankzsaepul@gmail.com

Abstract: This study measured the impact of Training and Compensation of Employee Performance with the motivation as variable intervening on Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT Bank CIMB Niaga Tbk. The dependent variable in this study is employee performance. The independent variables consist of Training and Compensation, while intervening variable in this study is Motivation. Total population examined in this study were 52 respondents, where sample withdrawal technique uses the census namely by involving the entire population.

The study was conducted by a couple of stages. The first stage is to explore the theory of literature and data collection of objects in research. The second stage is to test the feasibility of using the data reliability test and validity test. The third stage calculates the adjusted coefficient of determination and the establishment of the regression equation. The next stage is research hypothesis testing using the partial parameter significance UII and simultaneous significance testing and regression testing intervening variable.

The results of this study prove that partially, Training and Compensation variables and significant influence on employee performance. Furthermore, both variables simultaneously Training and Compensation significant effect on employee performance. Further research showed no motivation as a intervening variable and not mediation the effect of training on employee performance, not also the influence of Compensation on employee performance.

Keywords: Performance , Training , Compensation , Motivation

Abstrak: Penelitian ini mengukur pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT Bank CIMB Niaga TBK.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen terdiri dari Pelatihan dan Kompensasi, sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi. Jumlah populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah 52 responden, dimana teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus yaitu dengan melibatkan seluruh populasi.

Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahapan pertama adalah menggali teori dari pustaka dan pengumpulan data dari objek yang di riset. Tahapan kedua adalah uji kelayakan data dengan menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas. Tahapan ketiga menghitung koefisien determinasi yang disesuaikan serta pembentukan persamaan regresi. Selanjutnya adalah tahapan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parameter parsial dan uji signifikansi simultan serta uji regresi variabel mediasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, variabel Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Selanjutnya secara simultan kedua variabel yaitu Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut hasil penelitian menunjukkan Motivasi sebagai variabel intervening tidak memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga dengan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja, Pelatihan, Kompensasi, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan operasional perusahaan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya - sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Bagaimanapun canggihnya alat – alat yang dimiliki perusahaan tidak mungkin akan mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM, perusahaan harus dapat memanfaatkan setiap potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2013). Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu dan mau menciptakan kinerja optimal. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2013). Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu (Triyono, 2012). Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, perusahaan memberikan kompensasi sebagai balas jasa yang sesuai dengan peran dan kinerjanya. Kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Triyono, 2012). Bila kompensasi di berikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik, karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan mencerminkan nilai dari karya seorang karyawan dalam perusahaan.

Mikro Laju adalah unit kerja mikro banking dari PT. Bank CIMB Niaga Tbk yang lebih difokuskan untuk penyaluran kredit mikro khusus untuk para pedagang dan pengusaha kecil yang ingin mengembangkan usahanya. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, Mikro Laju harus mempunyai karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memotivasi setiap karyawan untuk memaksimalkan setiap potensi yang dimilikinya agar menghasilkan kinerja yang optimal. Upaya yang dilakukan oleh Mikro Laju antara lain dengan memberikan pelatihan dan kompensasi.

Tabel I. Data Performace Mikro Laju Cluster Jakarta 2
Periode Januari – Juni 2014

Bulan	NAK	NPL
Januari	122	4%
Februari	134	6%
Maret	118	10%
April	138	16%
Mei	133	13%
Juni	116	12%

* NAK (Nota Aplikasi Kredit) * NPL (Non Performance Loan)

Tabel II. Klasifikasi kredit

No	KLASIFIKASI KREDIT	NPL	KOLEKTIBILITAS
1	Lancar	1%	I
2	Dalam Perhatian Khusus	5%	II
3	Kurang Lancar	15%	III
4	Diragukan	50%	IV
5	Macet	100%	V

Sumber Bank Indonesia

Dari data Mikrolaju Cluster Jakarta 2 sejak januari sampai dengan juni 2014, NPL atau kredit yang berada dalam klasifikasi diragukan dan macet hingga mencapai 16 % (kurang lancar). Artinya ada beberapa debitur yang menunggak hingga mencapai lebih dari 90 hari. Hal ini menjadi kendala bagi perkembangan usaha mikro laju, khususnya cluster Jakarta 2. Program pelatihan yang diberikan juga dinilai belum optimal karena jadwal pelatihan yang tidak tentu. Misalnya di bagian sales ada program pelatihan bedah kasus setiap awal bulan, akan tetapi pelaksanaannya bisa lebih dari tiga bulan tidak dilaksanakan. Begitu juga pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa belum bisa memuaskan karyawan, terbukti dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri karena ketidakpuasan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Hasil wawancara dengan manajemen Mikro laju Cluster Jakarta 2 menyebutkan bahwa karyawan yang keluar/masuk bisa mencapai enam orang setiap tiga bulannya dari total karyawan 58 orang karyawan.

Berhubungan dengan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga Tbk”. Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?, Apakah terdapat

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?, Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?, Apakah motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?, dan Apakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

A. Kinerja dan *Performance Theory*

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt et al 2008:37). Teori ini menekankan esensi dari performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis memilih kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena variabel tersebut merupakan perilaku yang diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan.

Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunnyoto, 2011:18). Menurut Winardi (2001) kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati (Rivai & Basri, 2005:14).

B. Pelatihan dan Kinerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu (Triyono, 2012). Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan menurut Siagian (2005), pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mencapai kinerja yang baik pula.

Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Puspita (2010) yaitu Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank ICB Bumiputera Tbk Jakarta dan Lubis (2008), yaitu Pengaruh pelatihan dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Penelitian keduanya mengungkapkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

C. Kompensasi dan Kinerja

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2004). Sedangkan menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Triyono, 2012). Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan timbal balik atas kontribusi yang diberikan, hal ini dilakukan agar karyawan merasa terdorong untuk mencapai kinerja terbaiknya. Jika kompensasi yang diberikan cukup menarik, maka karyawan akan merasa terdorong untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya karena karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Penelitian sebelumnya oleh Adinata (2011) yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor, dan Herdian (2010), yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening mengungkapkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

D. Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunnyoto, 2013). Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, diperlukan kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan tanpa adanya kemauan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak akan mungkin bisa mencapai kinerja yang tinggi, begitupun sebaliknya adanya kemauan tanpa kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan tidak mungkin mencapai hasil yang memuaskan. Dalam hal ini perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM karyawannya dan juga memberikan dorongan agar karyawan mau bekerja dengan kemampuan optimalnya. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Perusahaan juga harus memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sebagai timbal balik atas kinerjanya, hal ini dilakukan agar karyawan merasa terdorong untuk mau bekerja keras sehingga mampu mencapai produktivitas yang tinggi.

Pelatihan merupakan suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan

dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, perusahaan memberikan kompensasi sebagai balas jasa yang sesuai dengan peran dan kinerjanya. Bila kompensasi di berikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik, karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan mencerminkan nilai dari karya seorang karyawan dalam perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Suryoadi, 2012 yaitu Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Semarang dan Suwaji (2013) yaitu analisis pengaruh pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan koperasi perkebunan pola kredit Koperasi primer anggota di kabupaten Indragiri hulu, Propinsi Riau), keduanya mengemukakan bahwa secara parsial variable pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variable pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3: Diduga Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

E. Mediasi Motivasi atas Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan”. Dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal/keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal ; rasa lapar, haus, dan dahaga (Hasibuan). Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu (Triyono, 2012). Dengan diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, diharapkan selain kemampuan dan keterampilan yang berkembang, karyawan juga merasa mendapat perhatian dan kepercayaan dari perusahaan sehingga akan termotivasi untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian sebelumnya oleh Ilyas (2004), yaitu mengemukakan bahwa Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, sedangkan Ilyas (2004) yaitu Pengaruh Beban kerja dan Pelatihan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan menyatakan bahwa pelatihan yang di mediasi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4: Diduga motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

F. Mediasi Motivasi atas Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa yang sesuai

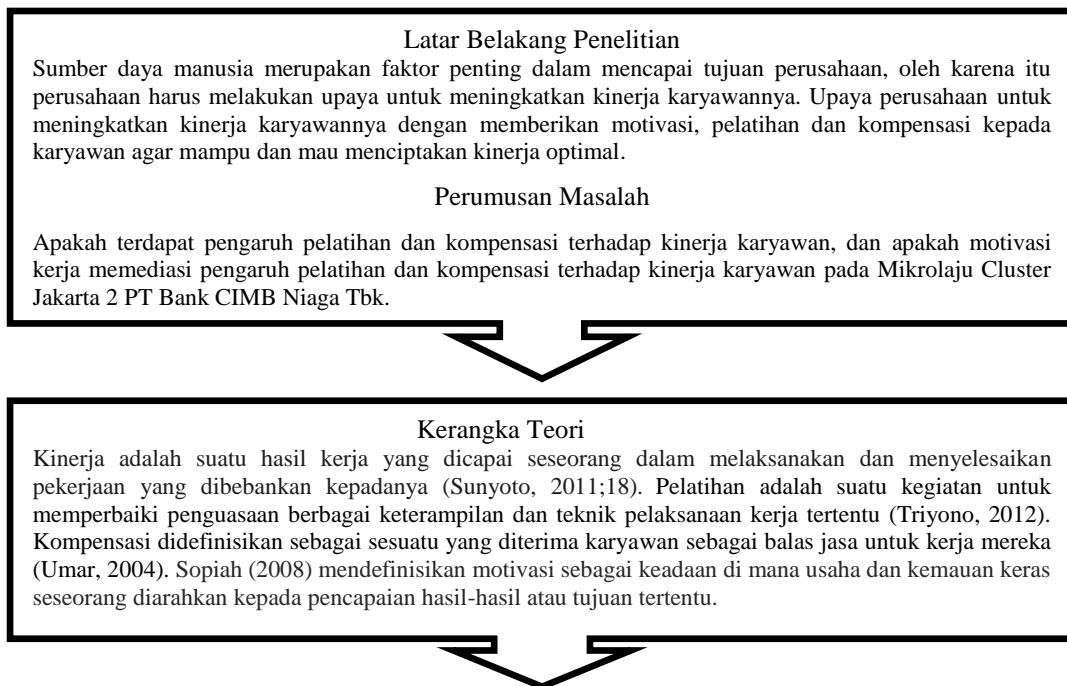
dengan peran dan kinerjanya. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

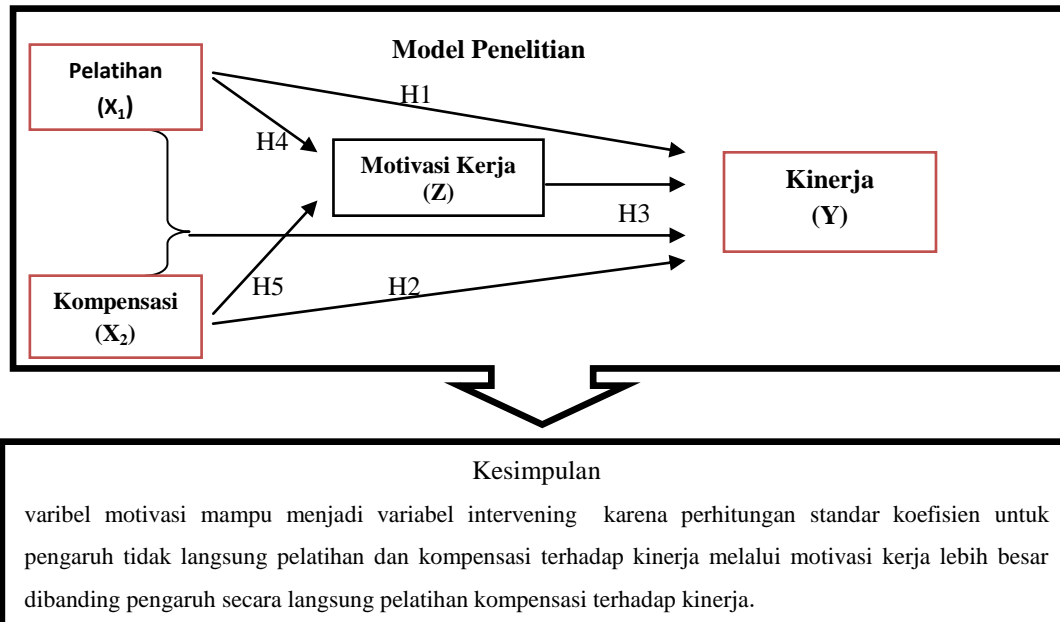
Penelitian sebelumnya oleh Herdian (2010), yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja, sedangkan Husen (2014), yaitu Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5: Diduga motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Secara ringkas dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :





Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk. dengan objek penelitian yaitu ; Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sensus, yaitu dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 responden sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode angket (kuisisioner) melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Teknik yang digunakan adalah analisa kualitatif dengan menjelaskan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert. 1.Apabila jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5; 2.Apabila jawaban “Setuju” diberi nilai 4; 3.Apabila jawaban “Cukup Setuju” diberi nilai 3; 4.Apabila jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai 2; 5.Apabila jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1.

HASIL PENELITIAN

Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk adalah perusahaan yang diteliti dengan jumlah sampel 52 responden. Pengujian menggunakan metode analisis uji validitas, reabilitas, Uji Statistik F, Uji Statistik t, dan Analisis Regresi Mediasi menggunakan metode kausal step (Baron dan Kenni; 1986).

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis *multiple regression* dengan tingkat signifikansi 5%, agar diperoleh gambaran mengenai pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, berikut disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 16:

Tabel III
 Hasil Regresi X1 dan X2 terhadap Y
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.408	2	224.704	44.875	.000 ^a
	Residual	245.361	49	5.007		
	Total	694.769	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.300	2.127		-.611	.544
	X2=Pelatihan	.481	.117	.449	4.119	.000
	X1=Kompensasi	.609	.150	.443	4.062	.000

a. Dependent Variable: y=Kinerja

Pembuktian Hipotesis H₁

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk (Y) adalah signifikan, karena Sig 0,000 < 0,05. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,119 > t_{tabel} 2,01 Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil t_{tabel} sebesar 2,01 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris 47 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas). Nilai t_{hitung} untuk variabel (X₁) pada *output coefficient* adalah sebesar 4,119. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,119 > 2,01), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Puspita (2010) yaitu Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank ICB Bumiputera Tbk Jakarta yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Pertama (H₁) diterima.

Pembuktian Hipotesis H₂

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₂: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk (Y) adalah signifikan, karena Sig 0,000 < 0,05. Hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,062 > t_{tabel} 2,01. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk (Y) berpengaruh signifikan. Hasil t_{tabel} sebesar 2,01 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0.05

atau (5%) dan pada baris 47 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas). Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X_2) pada *output coefficient* adalah sebesar 4,062. Karena t hitung lebih besar dari t table ($4,062 > 2,01$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk (Y). Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Adinata (2011) yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor yang mengungkapkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kedua (H_2) diterima.

Pembuktian Hipotesis H_3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H_3 : Pelatihan dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk. Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom Sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variable Pelatihan dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F table. Kolom F hitung sebesar $44,875 > F_{tabel} 3,20$ yang berarti bahwa variable Pelatihan dan Kompensasi, secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk. Hasil $F_{tabel} 3,20$ dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 2 (total seluruh variabel dikurangi jumlah variabel terikat) pada baris ke 47 (total sampel dikurangi jumlah variabel). Kesimpulannya adalah bahwa Pelatihan dan Kompensasi, secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mikrolaju cluster Jakarta 2 PT.CIMB Niaga, Tbk. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Suwaji (2013) yaitu Analisis pengaruh pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja (studi pada karyawan Koperasi Perkebunan Pola Kredit Koperasi Primer Anggota di Kabupaten Indragiri Hulu, Propinsi Riau), yang mengemukakan bahwa secara parsial variable pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Ketiga (H_3) diterima.

Pembuktian Hipotesis H_4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H_4 : Motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Untuk pembuktian hipotesis H_4 ditampilkan output SPSS 16 sebagai berikut:

Tabel IV
 Hasil mediasi Z atas pengaruh X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.414	1.882		4.470	.000

X1 =Pelatihan	.479	.101	.556	4.724	.000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Z =Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.962	1.931		2.052	.045
	X1 =Pelatihan	.778	.104	.727	7.478	.000

a. Dependent Variable: Y =Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.165	1.856		-.627	.533
	X1 =Pelatihan	.486	.102	.454	4.780	.000
	Z =Motivasi	.609	.118	.491	5.168	.000

a. Dependent Variable: Y =Kinerja

Dari data tabel II dapat diketahui bahwa ; 1. Variabel Pelatihan (X1) memiliki *coefficient* signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel motivasi (Z); 2. Variabel Pelatihan (X1) memiliki *coefficient* signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y); 3. Variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi (Z) memiliki *coefficient* signifikan yang sama sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel motivasi (Z) tidak memediasi pengaruh pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena variabel pelatihan (X1) tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilyas (2004) yaitu Pengaruh Beban kerja dan Pelatihan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan yang menyatakan bahwa pelatihan yang di mediasi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga motivasi bukan sebagai mediasi antara pelatihan terhadap kinerja.

Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Keempat (H₄) dalam penelitian ini ditolak.

Pembuktian Hipotesis H₅

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₅: Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Untuk pembuktian hipotesis H₅, ditampilkan output SPSS 16 sebagai berikut:

Tabel V
Hasil mediasi Z atas pengaruh X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.594	1.992		1.804	.077
X2 =Kompensasi	.773	.112	.698	6.884	.000

a. Dependent Variable: Z =Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.674	2.380		.283	.778
X2 =Kompensasi	.997	.134	.724	7.428	.000

a. Dependent Variable: Y =Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.392	2.175		-.640	.525
X2 =Kompensasi	.552	.166	.401	3.330	.002
Z =Motivasi	.575	.150	.463	3.842	.000

a. Dependent Variable: Y =Kinerja

Dari data tabel III dapat diketahui bahwa ; 1. Variabel Kompensasi (X2) memiliki *coefficient* signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel motivasi (Z); 2. Variabel Kompensasi (X2) memiliki *coefficient* signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y); 3. Pada saat variabel kompensasi (X2) dan variabel motivasi (Z) diuji secara bersama-sama, variabel kompensasi (X2) memiliki *coefficient* signifikan sebesar $0,002 < 0,005$ dan variabel motivasi (Z) memiliki *coefficient* signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel motivasi (Z) tidak memediasi pengaruh kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena variabel kompensasi (X2) tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husen (2014), yaitu Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.

Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kelima (H₅) dalam penelitian ini ditolak.

Koefisiaen Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien korelasi dan koefisien determinasi, berikut ditampilkan tabel output SPSS 16.

Tabel VI
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.632	2.238

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

Dari data tabel X dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien Korelasi sebesar 0,804 yang berarti bahwa pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.
2. Koefisien Determinasi sebesar 0.647 atau 64,7% yang artinya bahwa pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini Terdapat 5 hipotesis yang diajukan, hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diterima sedangkan hipotesis keempat dan kelima ditolak. Berikut kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Setelah dilakukan analisa kesimpulan dapat ditarik Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial, Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah Positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa secara simultan Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa variabel motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan karena pada saat variabel pelatihan dan motivasi diuji bersama-sama, variabel pelatihan tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis keempat ditolak. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa pada saat variabel kompensasi dan variabel motivasi diuji secara bersama-sama, variabel motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan karena variabel kompensasi tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan Peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu : Program pelatihan di perusahaan yang penulis teliti harus dilaksanakan secara intensif agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal, kompensasi yang diterima juga dinilai belum memuaskan karyawan sehingga

tidak mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem Pemberian kompensasi harus dikaji ulang karena cukup berdampak besar pada kinerja karyawan.

Beberapa keterbatasan yang penulis hadapi dalam usaha menyelesaikan skripsi ini antara lain adalah : Objek penelitian hanya dua variabel bebas, dan responden terbatas hanya pada kantor cabang saja. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya. Disamping itu juga menambah sumber yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan, 2011, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*, Institut Pertanian Bogor
- Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Personalialia, Teknik dan Modern*, Yogyakarta, Erlangga, Jakarta
- Gitosudarmo, Indriyono, Indrigo dan Mulyono, Agus, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Gaspersz, Vincent, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi, Balanced Scrocrd dan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemeritnahan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Gaspersz, Vincent. 2003, *Total Quality Management*, Gramedia, Jakarta
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy. 2005.. *Management: People, Performance, Change*. McGraw-Hill, New York
- Hani, T. Handoko, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P, 2001, *Manajemen Sumber-daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Herdian, Anoki Dito, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro Semarang
- Husen, M.M.Ernur, 2014, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekan Baru*, Universitas Riau
- Ilyas, 2014, Pengaruh Beban kerja dan Pelatihan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat ruang rawat inap RSUD Puri Husada di Tembilahan, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI No. 3, Universitas Riau
- Lubis, Khairul Akhir, 2008, *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, Universitas Sumatera Utara Medan
- Mangkunegara, A.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2006, *Human Resources Management*., Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Mondy, R. Wayne. 2010, *Human Resource Management*. 11th edition. Pearson Education. New Jersey