

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDY KASUS PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH SUNGAI PUA)**

Tri Yuliana¹, Sandra Dewi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek
Bukittinggi

Email: ¹triyuliana712@gmail.com, ²sandradewi@uinbukittinggi.co.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training, work experience, and financial compensation on employee performance at PT. BPRS Sungai Pua Syariah using an associative quantitative approach by distributing questionnaires to 39 respondents. The questionnaires were analyzed using multiple linear regression. The results showed that these three variables significantly influence employee performance, both partially and simultaneously, with regression coefficients of 0.478 (training), 0.494 (work experience), and 0.440 (financial compensation) as the most dominant variables. Therefore, the implications of this study emphasize the importance of optimizing training programs that focus on instructor quality and material relevance, managing work experience through a mentoring system, and refining a fairer and more competitive financial compensation system to improve employee performance holistically.

Keywords: *Training, Work Experience, Financial Compensation, Employee Performance, Sharia BPRS.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sungai Pua Syariah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui penyebaran kuesioner kepada 39 responden yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0.478 (pelatihan), 0.494 (pengalaman kerja), dan 0.440 (kompensasi finansial) sebagai variabel paling dominan, sehingga implikasi penelitian ini menekankan pentingnya optimalisasi program pelatihan yang berfokus pada kualitas instruktur dan relevansi materi, pengelolaan pengalaman kerja melalui sistem mentoring, serta penyempurnaan sistem kompensasi finansial yang lebih adil dan kompetitif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara holistik.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan, BPRS Syariah.*

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Pesatnya pertumbuhan perbankan syariah di era globalisasi terlihat dari banyaknya institusi yang kini beroperasi berdasarkan hukum syariah. Agar pertumbuhan ini berlanjut, bank syariah harus lebih proaktif dalam mengedukasi masyarakat tentang pentingnya penerapan prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi. Namun, upaya ini hanya akan berhasil jika didukung oleh sumber daya manusia yang andal dan berkualitas. Tanpa SDM yang mumpuni, seluruh sistem dan strategi yang ada tidak akan berfungsi dengan baik.

Pelatihan sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama di era globalisasi dengan persaingan yang ketat. Kami menyadari bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat meminimalkan kesalahan, dan mempersiapkan diri menghadapi perkembangan teknologi. Selain pelatihan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah sejauh mana seorang karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, yang dapat diukur dari lamanya bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan (Robbins, Stephen P.; Judge, 2008) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Kompensasi finansial dapat diperoleh karyawan melalui peningkatan prestasi kerja sebagai sarana untuk maju dalam suatu perusahaan. Selain pelatihan dan pengalaman kerja, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Dengan memberikan penghargaan, kompensasi mendukung karyawan yang unggul dalam prestasi kerjanya.

Penanganan pembayaran yang tidak efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan menghambat pencapaian tujuan bisnis. Pengelolaan kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini berbeda dengan pengelolaan kompensasi yang buruk sehingga dapat menghambat kemajuan perusahaan (Mukti & Adawiyah, 2019). Pelatihan dan kompensasi karyawan merupakan komponen integral dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. (Safitri, 2019) Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

- a. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Program pelatihan formal adalah usaha memberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap dan pengetahuannya.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan (Rosalia et al., 2018) :

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat dimotivasi untuk belajar.
- b. Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar.
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat.
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat di praktekan atau diterapkan .
- e. Bahan-bahan yang di presentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Dalam pelaksanaannya ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan karyawan seperti yang akan dijelaskan oleh (Sutedjo, A. S., Mangkunegara, 2013). Indikator-indikator pelatihan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan
- b. Instruktur
- c. Peserta
- d. Materi
- e. Metode
- f. Sasaran atau objektivitas.

Teori Pendukung:

- a. Teori Human Capital (Becker, 1964): Menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan meningkatkan nilai individu sebagai aset organisasi karena mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi.
- b. Need for Achievement Theory (McClelland, 1961): Pelatihan dapat memfasilitasi kebutuhan individu untuk berprestasi, sehingga meningkatkan motivasi kerja dan kinerja.

c. Pengalaman Kerja

Menurut (Syafaruddin, 2024), orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya (Harahap et al., 2023). Dan berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.(Pangestuti, 2019) Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah masa kerja yang ditempuh oleh seseorang yang mempunyai kemampuan setelah proses pembentukan dan dapat memahami atau melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pendapat dari Foster(Wu, S. & Dagher, 2007) indikator pengalaman kerja adalah:

1. Masa kerja pegawai, seorang pegawai yang telah lama bekerja dalam perusahaan bisa memberikan manfaat yaitu pegawai bisa memahami pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan benar.
2. Pengetahuan dan Keterampilan pegawai, pengetahuan merupakan kemampuan pegawai untuk memahami sebuah informasi dan dapat diterapkan dalam pekerjaan. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai dan menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan
3. Penguasaan Pekerjaan dan peralatan. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Teori Pendukung:

1. *Experiential Learning Theory* (Kolb, 1984): Individu belajar secara efektif melalui pengalaman langsung, dan pengalaman kerja merupakan sumber pembelajaran yang penting dalam dunia kerja.
2. *Job Characteristics Theory* (Hackman & Oldham, 1976): Pengalaman kerja memungkinkan karyawan mengembangkan penguasaan atas tugas dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja.

d. Kompensasi

Menurut Khair (Khair, 2019) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Sebenarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli dipasar. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para karyawan, sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator. Menurut Umar (Umar, 2007) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Sentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
- d. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja,
- e. Premi
Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
- f. Pengobatan.
Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan Kesehatan karyawan.
- g. Asuransi
Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

e. Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).(Wardani et al., 2016) Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata

yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dijelaskan oleh Noor Arifin (Arifin, 2012) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas: kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsinya.
6. Komitmen kerja: merupakan suatu tempat dimana karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2012) merupakan metode yang digunakan dalam melakukan penelitian pada sebuah populasi atau sampel tertentu. Selain itu, penelitian kuantitatif merupakan cara untuk menyelesaikan masalah yang diteliti dengan menggunakan data berupa angka dan program statistik. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif merupakan suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas, Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sungai Pua Syariah.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPRS Sungai Pua Syariah yang berlokasi di Jalan Raya Limo Suku, Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam. Yang mana dalam penelitian ini peneliti mengambil 39 karyawan untuk populasi di PT. BPRS Sungai Pua Syariah.

metode pengumpulan data yaitu:

- a. Wawancara, teknik pengumpulan informasi dengan cara menanyakan secara langsung kepada pihak terkait untuk memudahkan mendapatkan data informasi yang tidak bisa digali dengan kuesioner.
- b. Kuesioner, teknik pengumpulan data yang sudah disusun dengan berbentuk pertanyaan yang sudah disusun untuk diajukan kepada responden. Data ini diberikan dan dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan data yang benar benar objektif. Data kuesioner dibuat sedemikian rupa untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan yang tersedia dan bersifat tertutup.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ialah kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan informasi data. Kuesioner akan dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. BPRS Sungai Pua Syariah. Melakukan pembagian kuesioner tersebut maka akan mendapatkan data primer untuk mengetahui variabel yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Sungai Pua Syariah.

Penelitian ini dianalisis dengan memanfaatkan bantuan statistical package for social sciences atau SPSS untuk menguji hipotesis. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda guna meneliti pengaruh dari variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji keabsahan kuesioner, yang menjadi instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	konstanta
X1	=	Pelatihan
X2	=	Pengalaman Kerja
X3	=	Kompensasi Finansial
b1, b2 dan b3	=	Koefisien Regresi

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi sering kali disimbolkan dengan notasi "r" yaitu ukuran korelasi linear antara dua variabel. Koefisien korelasi (r) dapat dihitung dari data yang sama digunakan untuk menghasilkan persamaan garis lurus ($y = ax + b$). Nilai koefisien korelasi (r) memperkirakan kelinieran sebenarnya dari data asli.

Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (Priyatno, 2014) R² adalah uji yang memperlihatkan koefisien determinasi angka atau persen, di mana menunjukkan jumlah besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti. Menurut Lind, nilai R² yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah, namun apabila nilai R² yang mendekati satu menunjukkan hubungan yang kuat.

Uji T

Uji signifikansi individual atau yang lebih dikenal dengan uji statistik T merupakan proses analisis data secara parsial. Uji T ini nantinya akan menunjukkan berapa banyak pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T tujuannya untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji T lebih sering digunakan untuk data yang jumlahnya lebih sedikit yaitu kurang dari 30.

Selain itu, Uji T digunakan jika nilai parameter sudah diketahui (ditentukan) dan data terdistribusi normal. Uji T dibagi menjadi 3 jenis yaitu: uji T1 sampel, Uji T2 sampel berpasangan dan sampel bebas. Caranya dengan membandingkan tabel dan thitung. Setiap nilai T hasil perhitungan, akan dibandingkan dengan T tabel yang didapatkan menggunakan taraf nyata (biasanya 0,05).

Rumusnya : $t = (r\sqrt{n-2}) / \sqrt{1-r^2}$

Uji F

Salah satu teknik pengujian statistika yang terkenal adalah uji koefisien regresi secara simultan serentak atau yang lebih akrab disebut dengan uji F. Uji F bisa digunakan untuk membandingkan dua/lebih perlakuan kelompok atau objek/data, yang masing-masing perlakuannya dilakukan berulang. Uji F digunakan dalam percobaan, group sampling dan sub group sampling. Uji F ini dilakukan untuk melihat variabel independen secara serentak/bersama, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Uji F digunakan untuk menguji keberartian model regresi yang digunakan. Uji F juga akan berhubungan dengan uji ANOVA atau ANOVA.

Rumusnya : $F = R^2 / ((1-R^2) / (n-k))$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 39 orang responden, dimana dari 39 kuesioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itu, akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Usia Responden

Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran

mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam deskripsi karakteristik responden menurut usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1 Usia Responden

No	Rentang Usia (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<36	5	12,8
2	36 – 45	23	59,0
3	46 – 55	9	23,1
4	>55	2	5,1
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, yakni tanggapan mengenai usia responden. Maka dari 39 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh usia sekitar 36 - 45 tahun yakni sebesar 59,0% dengan frekuensi 23 responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua memiliki usia sekitar 36 - 45 tahun.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan mejadi 2 kelompok yaitu kelompok laki - laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah :

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	38,5
2	Perempuan	24	61,5
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Dari tabel di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Maka dari 39 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah 61,5% perempuan dan 38,5% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua adalah didominasi oleh kaum perempuan dibanding kaum laki-laki.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu SMA, Diploma, Strata Satu (S1), dan Strata Dua (S2). Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SMA	7	17,9
2	Diploma	4	10,2
3	Strata Satu (S1)	26	66,6

4	Strata Dua (S2)	2	5,1
Jumlah		39	100

Sumber : Hasil olahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil tanggapan responden menurut jenis pendidikan responden. Dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai Strata Satu (S1) yakni sebesar 66,6% dengan frekuensi 26. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua adalah mempunyai pendidikan sebagai Strata Satu (S1).

d. Masa Kerja

Deskripsi responden menurut masa kerja menguraikan atau memberikan gambaran mengenai masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dalam deskripsi karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel .4. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	<10	11	28,2
2	10 – 19	22	56,4
3	20 – 29	3	7,7
4	>29	3	7,7
Jumlah		39	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan mengenai masa kerja responden. Maka dari 39 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja sekitar 10 - 19 tahun sebesar 56,4% dengan frekuensi 22. Masa kerja responden yang paling lama adalah 10-19 tahun.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0.316) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai variabel untuk mengukur data penelitian.

1. Pelatihan

Data variabel pelatihan diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 6 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kedelapan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Indikator	X1	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean		
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%			
Instruktur	X1.1	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	0	0	4,46

3. Kompensasi

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

Indikator X2	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Upah dan gaji	X3.1	17	43,6	22	56,4	0	0	0	0	0	0	4,44
	X3.2	18	46,1	21	53,8	0	0	0	0	0	0	4,54
Intensif	X3.3	20	51,2	19	48,7	0	0	0	0	0	0	4,59
	X3.4	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,69
Tunjangan	X3.5	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	4,46
	X3.6	27	69,2	12	30,8	0	0	0	0	0	0	4,72
Mean Variabel Kompensasi : 4,57												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Keterangan :

- X3.1 : Upah dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.
- X3.2 : Pemberian upah dan gaji dari perusahaan selalu tepat waktu.
- X3.3 : Kantor sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- X3.4 : Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.
- X3.5 : Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan.
- X3.6 : Kantor sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan mayoritas para karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua menyatakan sudah baik dalam mempersepsikan kompensasi dalam bentuk terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan hubungan sosial, dan kebutuhan akan kekuasaan

.4. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sungai Pua Syariah

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Indikator Y	Item	Frekwensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Kuantitas	Y.1	16	41,0	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	4,38
	Y.2	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	0	0	4,46
Kualitas	Y.3	23	59,0	16	41,0	0	0	0	0	0	0	4,59
	Y.4	16	41,0	22	56,4	1	2,6	0	0	0	0	4,38
Ketepatan	Y.5	19	48,7	16	41,0	4	10,3	0	0	0	0	4,38

Waktu	Y.6	18	46,2	18	46,2	2	5,1	1	2,6	0	0	4,36
Mean Variabel Kinerja Pegawai: 4,42												

Sumber: Hasil olahan data tahun 2018

Keterangan :

- Y1.1 : Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan.
- Y1.2 : Saya selalu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kantor.
- X1.3 : Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar yang ada.
- Y1.4 : Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja saya.
- Y1.5 : Pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu
- Y1.6 : Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada perintah dari atasan.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata sebesar 4,42 dikategorikan baik, artinya kinerja yang dimiliki oleh karyawan mempunyai dampak yang positif bagi instansi khususnya pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat, yang dilihat dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pembahasan pada penelitian ini yaitu hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan berikut.

1.Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 diketahui bahwa pelatihan yang ada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua berkategori sangat baik dengan nilai mean variabel 4,49 dan dengan indikator : instruktur, peserta dan materi. Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,478 dengan nilai $p = 0,011 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 2,678 dengan signifikansi sebesar 0,011 dan ttabel sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua, maka kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua akan semakin meningkat.

2.Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 diketahui bahwa kompensasi yang ada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua berkategori baik dengan nilai mean variabel sebesar 92/100 dan dengan indikator : upah dan gaji, intensif dan tunjangan. Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,494 dengan nilai $p = 0,009 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 2,755 dengan signifikansi sebesar 0,009 dan ttabel sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi, maka kinerja pegawai di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua semakin meningkat.

3. Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua

Dalam pembahasan ini dapat dikatakan bahwa dari semua variabel penelitian yang ada, terdapat satu variabel yang sangat dominan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua.

Hal ini sangatlah penting karena hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, maka diperoleh nilai Beta (Standardized Coefficient) yang paling besar adalah variabel kompensasi = 0,440.

Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua, hal ini dapat diartikan bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang lebih dominan dibanding kompensasi pada kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 diketahui bahwa pelatihan yang ada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua berkategori sangat baik dengan nilai mean variabel 4,42 dan dengan indikator : instruktur, peserta dan materi.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,478 dengan nilai $p = 0,011 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 2,678 dengan signifikansi sebesar 0,011 dan ttabel sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kompensasi yang ada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua berkategori baik dengan nilai mean variabel sebesar 4,57 dan dengan indikator : upah dan gaji, intensif dan tunjangan. Selanjutnya dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,494 dengan nilai $p = 0,009 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar 2,755 dengan signifikansi sebesar 0,009 dan ttabel sebesar 2,02269 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%.

3. Variabel Dominan yang Berpengaruh Pada Kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sungai Pua

Hal ini sangatlah penting karena hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, maka diperoleh nilai Beta (Standardized Coefficient) yang paling besar adalah variabel kompensasi = 0,440.

V. REFERENSI

- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Online*, 8(1).
- Harahap, M. M., Asyari, A., Julita, V., Sadikin, S., & Sholihin, A. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1492–1500.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(3).
- Pangestuti, D. . (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap

- pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Salemba Empat Jakarta.
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal Ema*, 3(2), 64–71.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., Mangkunegara, A. P. . (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. , 5(2), 120-129. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Syafaruddin, S. (2024). Recruitment, Job Placement and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 179–190.
- Umar, H. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Wu, S., M., & Dagher, G. K. (2007). Need for achievement, business goals, and entrepreneurial persistence. *Management Research News*, 30(12), 928–941.

