

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DI KOTA PALEMBANG

Sintya Veronika, Kevin Andriallinus, Abygail Tesalonika dan Agatha Septianna S.R.

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi
Universitas Katolik Musi Charitas*

¹e-mail: sintyaveronika@gmail.com

²e-mail: kevinandriallinus@gmail.com

³e-mail: abygailtesalonika@gmail.com

⁴e-mail: agatha@ukmc.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Generasi Y di kota Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompensasi untuk variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan untuk variabel terikat (dependent). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Y di kota Palembang dengan sampel yang diambil dengan teknik purposive sampling dan kriteria sampel yaitu karyawan yang berumur 20 – 40 tahun, dan bekerja > 1 tahun. Dengan mengambil 100 responden dan menggunakan teknik analisa data menggunakan analisis statistik deskriptif. Dengan uji kelayakan instrument menggunakan uji validitas, uji realibilitas. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas. Analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji T. Hasil Penelitian menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Kota Palembang dan kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di kota Palembang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,31% dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 48,31%.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi, kinerja karyawan, Generasi Y

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and compensation on the performance of Generation Y employees in the city of Palembang. The variables used in this study are training and compensation for the independent variable (independent) ; and employee performance for the dependent variable (dependent). The population in this study were Generation Y employees in the city of Palembang with samples taken using purposive sampling technique and the sample criteria were employees aged between 20-40 years whose work

experience greater than one year. 100 respondents were taken, and descriptive statistical data analysis was employed. Instrument feasibility test was performed using validity test and reliability test. While classical assumption test was conducted with normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Then, multiple linear regression analysis and hypothesis testing were employed using the t test. The results showed that training had a significant positive effect on the performance of Generation Y employees in the city of Palembang and compensation had a significant positive effect on the performance of Generation Y employees in the city of Palembang. With a coefficient of determination of 48.31%, it can be concluded that the simultant effect of X1 and X2 on the Y variable is 48.31%.

Keywords: *Training, Compensation, employee performance, Generation Y.*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. M.T.E. Hariandja (2002, H 2). Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Menurut Khandekar dan Sharma (2006), kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan. Hal ini juga yang mendukung peneliti dalam menyebutkan salah satu factor kesuksesan dalam organisasi adalah kinerja SDM-nya.

Generasi Y merupakan individu yang lahir pada tahun 1980-2000 (Meier, Austin, dan Crocker, 2010). Generasi ini lahir di era perkem-

bangnan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda jika dibandingkan generasi sebelumnya. Misalnya saja, generasi Y lebih memperhatikan aspek work life balance dibandingkan generasi X (Meier, Austin, dan Crocker, 2010).

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa Survei JobStreet.com Indonesia selama dua bulan mengenai motivasi kebahagiaan di tempat bekerja mengungkapkan bahwa sebanyak 33,4 persen responden yang merupakan 'Generasi Y', dengan rentang usia 22-26 tahun, dan pengalaman bekerja 1 - 4 tahun, menyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja. Studi dilakukan antara Juni-Juli 2016 kepada 27.000 responden. Dari hasil survei tersebut, dikatakan bahwa Generasi Y tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya di tempat bekerja membentuk rasa ketidakpuasan. Dari sebanyak 6,000 responden merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki variasi pekerjaan yang tidak memperkaya pengalaman bekerja.

Melalui rilis yang diterima oleh CNNIndonesia.com, ada harapan dari para responden untuk bisa berpindah ke fungsi pekerjaan yang berbeda untuk bisa meningkatkan keahliannya. Akan tetapi, hal ini kerap tidak terwujud karena kurangnya perhatian manajemen terhadap perkembangan berkarier seorang karyawan di perusahaan tersebut. Tak hanya terbatasnya pengembangan diri, insentif yang diberikan oleh perusahaan pun dirasa tidak cukup untuk membahagiakan para pekerja Generasi Y. Insentif dapat berupa gaji pokok, bonus, kesehatan, transportasi serta komunikasi. Sebanyak 6,200 responden merasa bahwa bonus yang diberikan perusahaan dalam bentuk pembagian keuntungan kinerja perusahaan, serta prestasi mereka tidaklah sepadan. Mereka mengharapkan jumlah yang diberikan dapat lebih besar. (www.cnnindonesia.com).

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi karena dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, selain itu dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam

organisasi. Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, jadi hasil kinerja yang dihasilkan memiliki nilai persaingan yang mampu dibedakan dari hasil tiap karyawan yang lainnya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000: 67) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sehingga kinerja karyawan merupakan pencapaian yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan maka dibutuhkan pelatihan.

Seorang individu yang pertama kali bekerja akan memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan individu yang telah lama bekerja. Sehubungan dengan ini maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karir dengan melakukan pelatihan. Tujuan dari pengembangan karir untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

Pelatihan (Dessler) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang

sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009). Pelatihan merupakan unsur yang untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, pelatihan dilakukan untuk karyawan baru maupun lama.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan dan timbul dari hasil pekerjaan karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat dibutuhkan.

Menurut Samsudin (2006). Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen kompensasi efektif, yang bertujuan untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Raja (2016) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan

dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) area Surabaya Utara. Peneliti tersebut menyatakan Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sebesar 14,6%. Sehingga dapat diketahui sebesar 85,4% dijelaskan oleh variabel bebas yang lain.

Sari (2018) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA Medan. Peneliti menyatakan bahwa Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian secara simultan, membuk-

tikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Rattu, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Peneliti menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Sedangkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pendidikan serta kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Novia dan Teuku (2017) meneliti Strategi Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Generasi Y PT. Bank BRI Wilayah I Jakarta.

Peneliti menyatakan Terdapat pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y.

Vonny (2016) meneliti Pengaruh Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. Peneliti menyatakan Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.

Berdasarkan peneliti terdahulu

serta fenomena permasalahan yang ada, pelatihan dan kompensasi mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan generasi Y. Hal ini yang melatarbelakangi dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi Y di Kota Palembang sehingga dapat ditarik judul "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN GENERASI Y DI KOTA PALEMBANG".

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Y di Kota Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Y di Kota Palembang?

B. LANDASAN TEORI

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori atribusi Heider (dalam Sarwono, 1999) dapat dibedakan menjadi: (1) atribusi internal, jika perilaku seseorang yang diamati disebabkan oleh faktor-faktor internal, misal sikap, sifat-sifat tertentu, ataupun aspek-aspek internal yang lain. (2) atribusi

eksternal, jika perilaku sosial yang diamati disebabkan oleh keadaan atau lingkungan di luar diri orang yang bersangkutan. Edward E Jones dan koleganya mengidentifikasi ada empat faktor yang secara umum mempengaruhi proses atribusi, yaitu:

- Kekuatan faktor lingkungan. Kekuatan relatif dari kekuatan-kekuatan lingkungan secara langsung mempengaruhi tipe atribusi yang dibuat oleh pengamat. Atribusi disposisional terjadi dalam suatu situasi di mana kekuatan lingkungan dipersepsi tidak kuat.
- Efek perilaku aktor pada pengamat. Seberapa jauh perilaku aktor memiliki efek atau pengaruh pada pengamat akan juga mempengaruhi tipe atribusi yang dibuat tentang aktor. Dalam kasus ini, Edward E Jones mengemukakan dua istilah yaitu *hedonic relevance* dan *personalism*. *Hedonic relevance* menggambarkan derajat atau seberapa jauh suatu tindakan dari aktor memberi akibat menyenangkan atau mengecewakan pengamat. *Personalisme* menunjukkan pada derajat atau seberapa jauh seorang pengamat mempersepsi bahwa tindakan itu diarahkan secara khusus padanya. Ketika *hedonic relevance* dan *personalism* meningkat, kemungkinan pengamat membuat atribusi disposisional juga akan meningkat. Keyakinan pengamat bahwa dia membuat atribusi yang benar juga mening-

kat.

- Harapan mengenai perilaku itu. Suatu tindakan yang memang diharapkan akan menceritakan sedikit kepada kita tentang aktor daripada tindakan yang dilakukan adalah tindakan yang tidak diharapkan. Artinya tindakan yang tidak diharapkan (tidak sesuai dengan peran, atau tidak diinginkan, ekstrem, atau tidak konsisten dengan perilaku terdahulu) cenderung diatribusi sebagai perilaku yang disebabkan oleh faktor disposisional.
- Tindakan-tindakan alternatif yang ada. Jika tindakan itu menunjukkan hasil yang unik, maka orang cenderung mengatribusikan tindakan itu pada faktor-faktor disposisional.

2. Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang mampu dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Kaswan (2011:2) "Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih

efektif”.

Bedjo Siswanto (2000:141) “Manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung didalamnya, perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para karyawan. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu

3. Pengembangan Hipotesis

H1: Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat empiris dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: “Studi empiris adalah cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan yang didasarkan dengan observasi, wawancara atau pengalaman

langsung.”

Menurut Sugiyono (2015: 14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

2. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni, 2015).

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode survey yang digunakan dalam penelitian dengan membagikan kuisisioner. Pengumpulan data dengan kuisisioner adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007:162). Pembagian kuisisioner diberikan kepada karyawan generasi Y di kota Palembang. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert dengan lima pilihan jawaban

responden sebagai berikut:
 5 = Sangat setuju 4 = Setuju
 3 = Netral

2 = Tidak setuju
 1 = Sangat tidak setuju

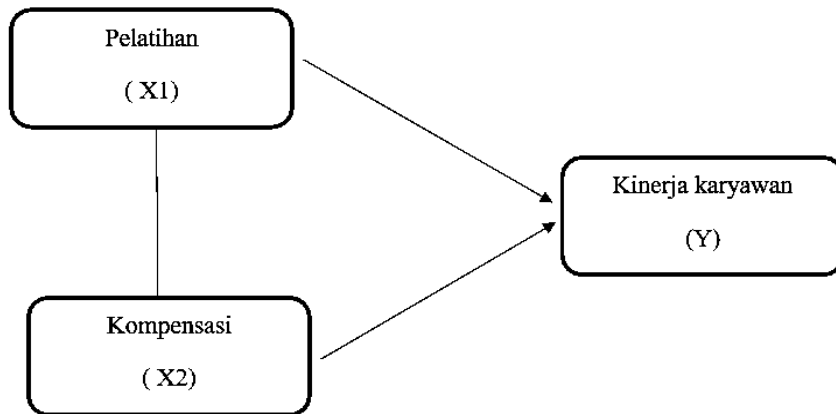
4. Overasional Variabel

Tabel 1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Menurut Kaswan (2011 : 2) "Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan." Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif"	1. Pengetahuan 2. Kemampuan berfikir 3. Kecakapan 4. Sikap	Likert
Kompensasi (X2)	Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi langsung: 1. Gaji pokok 2. Penghasilan tidak tetap Kompensasi tidak langsung: 1. Tunjangan	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh	1. Kualitas 2. kuantitas	Likert

5. Model Penelitian

**Gambar 1
Model Penelitian**



6. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan berbagai uji seperti statistik deskriptif, uji validitas, uji

reliabilitas, uji normalitas, uji multi koloniaritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji t

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2
Umur Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Valid	20-25 Tahun	75	75,0	75,0	75,0
	26-30 Tahun	17	17,0	17,0	92,0
	31-35 Tahun	4	4,0	4,0	96,0
	36-40 Tahun	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas sebaran umur responden yang berada di umur 20 – 25 Tahun ada 75 orang, umur 26 – 30 Tahun ada

17 orang, umur 31 – 35 Tahun ada 4 dan 36 – 40 Tahun ada 4 orang, jika di total ada 100 responden.

1. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3
Hasil Statistik Deskriptif Kuisisioner

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. deviation
P1	100	2	5	4,31	0,706
P2	100	3	5	4,42	0,589
P3	100	2	5	4,07	0,879
P4	100	3	5	4,33	0,667
P5	100	3	5	4,25	0,609
K1	100	2	5	4,10	0,759
K2	100	2	5	4,16	0,721
K3	100	2	5	4,31	0,873
K4	100	2	5	4,05	0,914
K5	100	2	5	4,08	0,813
KI1	100	3	5	4,42	0,622
KI2	100	3	5	4,28	0,712
KI3	100	3	5	4,23	0,709
KI4	100	3	5	4,21	0,671
KI5	100	3	5	4,13	0,706
Valid N	100				

Berdasarkan tabel diatas nilai minimum dari setiap pernyataan adalah 2 dan nilai maximum nya 5, untuk mean dari setiap pernyataan

nilainya dari 4,05 – 4,42 dan untuk nilai standar deviasi dari 0,589 – 0,914.

Tabel 4
Statistik Deskriptif Total Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TP	100	15	25	21,38	2,394
TK	100	14	25	20,70	2,894
TKI	100	15	25	21,27	2,589
Valid N	100				

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis statistic deskriptif diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai minimum 15 dan nilai maximum sebesar 25. Nilairata-rata 21,38 dengan nilai standar deviasi 2,394. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 15. Dan rata-rata nilai 20,70 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,894. Untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maximum sebesar 25. Dan rata-rata 21,27 dengan nilai standar

deviasi 2,589.

2. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Cara untuk mengukur validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n - 2$, dimana n merupakan jumlah sampel dalam penelitian. (Ghozali,2011). Dengan nilai $n = 100$ pada tingkat singnifikasi 5% (0,05), dan didapat nilai r tabel sebesar 0,1966. Berikut adalah hasil dari perhitungannya:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan			
No	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
P1	0,658	0,1966	Valid
P2	0,695	0,1966	Valid
P3	0,736	0,1966	Valid
P4	0,648	0,1966	Valid
P5	0,724	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk variabel pelatihan sudah valid. dapat dilihat bahwa r hitung dari setiap pertanyaan diatas 0,1966,

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi			
No	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
K1	0,750	0,1966	Valid
K2	0,662	0,1966	Valid
K3	0,693	0,1966	Valid
K4	0,720	0,1966	Valid
K5	0,719	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel diatas, 0,1966, maka dapat disimpulkan diatas dapat dilihat bahwa r hitung bahwa item pertanyaan untuk variabel kompensasi sudah valid. dari setiap pertanyaan diatas

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan			
No	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
KI1	0,656	0,1966	Valid
KI2	0,726	0,1966	Valid
KI3	0,825	0,1966	Valid
KI4	0,781	0,1966	Valid
KI5	0,788	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sudah valid. dapat dilihat bahwa r hitung dari setiap pertanyaan diatas 0,1966,

3. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner dapat dipercaya atau tidak. Menurut

Suharsimi Arikonto (2013:86) suatu instrument penilaian dikatakan reliable jika koefisien realibilitas ≥ 0.6 .

Tabel 8
Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Pelatihan	0,719.	5	Reliable
Kompensasi	0,749.	5	Reliable
Kinerja karyawan	0,813.	5	Reliable

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji realibilitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel, menghasilkan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian sudah reliable.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi normal pada

model regresi. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara menggunakan uji statistik yaitu dengan uji statistik non parametrik kolmogrov-smirnov (uji k-s). kriteria kolmogrov-smirnov adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual berdistribusi tidak normal (Priyatno, 2008).

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
Kolmogorov-Smirnov	0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,102

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai signifikansi 0,102 nilai ini jauh diatas 0,05. Hal ini berarti nilai residual sudah

terdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,01$ atau jika nilai VIF (variance inflation

factor) ≤ 10 . Sebaliknya, jika nilai tolerance $\leq 0,01$ atau nilai VIF (variance inflation factor) ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 10
Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,679	1,472
Kompensasi	0,679	1,472

Berdasarkan tabel 10, tolerance value pada variabel pelatihan adalah 0,679 dan variabel kompensasi adalah 0,679. Nilai VIF untuk variabel pelatihan dan kompensasi adalah 1,472 lebih kecil dari 10,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

6. Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung

adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di bawah tingkat kepercayaan 5% maka model regresi mengandung adanya heteroskedastisitas. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Pelatihan	0,292	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,446	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan 0,292 atau 29%, variabel kompensasi 0,446 atau 46%. Nilai probabilitas signifikansi

dari masing-masing variabel berada di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Regresi Berganda

Tabel 12
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Modal	B	Std. Error	Signifikan
1(Constant)	4,565	1,747	0,010
Pelatihan	0,477	0,095	0,000
Kompensasi	0,315	0,078	0,000

Berdasarkan hasil dari tabel 12 diatas, maka persamaan linear berganda dalam peneliatian ini adalah:

$$KI = 4,565 + 0,477 P + 0,315 K + e$$

KI = Kinerja Karyawan

P = Pelatihan

K = Kompensasi

8. Uji T

Uji T dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan kriteria:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 13 hasil dari pengujian uji T sebagai berikut

Tabel 13
Hasil Uji T

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
Pelatihan (X1)	0,477	5,027	1.98472	0,000
Kompensasi (X2)	0,315	4,014	1.98472	0,000

- Hipotesis pertama (H_1)
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,027 > t \text{ tabel } 1,98472$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya X1 pelatihan berpengaruh positif terhadap Y kinerja karyawan.

- Hipotesis kedua (H_2)
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,014 > 1,98472$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya X2 kompensasi berpengaruh positif terhadap Y kinerjakaryawan.

9. Uji F

Tabel 14
Hasil Uji F

Variabel	f hitung	f tabel	Sig.
Pelatihan dan kompensasi	47,274	3.09	.000b

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil uji F yaitu nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan

nilai f hitung $47,274 > f$ tabel 3,09, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

10. Uji Koefisien Determinan

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R square
1	0,4831

Berdasarkan tabel 15, hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,4831, dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 48,31%.

48,31% sedangkan 51,69% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil uji T dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 5,027 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (1.98472). Yang menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan oleh penelitian Yerri Suryoadi (2012) bahwa pelatihan menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi memiliki

11. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada pekerja generasi Y dikota Palembang. Untuk tabel model summary dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,4831 atau 48,31%. Hal ini berarti variabel kinerja dapat dijelaskan dengan variabel pelatihan dan kompensasi sebesar

nilai t hitung 4,014 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (1.98472). Yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan oleh penelitian Sari (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F dapat diketahui nilai F hitung yang diperoleh adalah nilai f hitung 47,274 lebih besar daripada f tabel 3,09 dengan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh oleh penelitian Indah Sari (2018) yang menyatakan Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil ini memberi arti bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berperan meningkatkan kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Kota Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan

dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Ayuningtyas, H. Y., & Pamudji, S. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Darwati, Y. (2015). Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi Ditinjau dari Teori Atribusi dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Maha-

- siswa dalam Studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Universum*, 9(1), 57-65.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.
- Cetakan ke VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- MARATUR LUMBAN RAJA, E. R. V. I. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Ramadan, Hamzah. 2016. 33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia. <https://www.cnnindonesia.com/gayahidup/20160722101825-277-146292/33persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>.
- Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *EFISIENSI*, 16(3).
- Rattu, C. N., Kindangen, P., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur

- di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13 (1), 40-45.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Santoso, Budi. 2010. *Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggaraan Pelatihan)*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia (Terangi).
- Sarittama, N., & Noerman, T. (2017). Strategi Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Generasi Y PT. Bank BRI Wilayah I Jakarta. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 45-54.
- SarI, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan (Doctoral dissertation)*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Tandya, I. (2019). Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Penyelesaian Studi Dua Mahasiswa Ditinjau Dari Teori Atribusi. *Psiko Edukasi*, 17(1), 46-68.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Wicaksana, R. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.