BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Training* (Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa nilai koefisien *training* (pelatihan) sebesar 0.143 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.679 > 1.734 dengan tingkat signifikansi 0.008 > 0.05 yang berarti hipotesis pertama (H_1) teruji. Hal ini menunjukkan bahwa *training* (pelatihan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang di uraikan oleh Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, *training* (pelatihan) adalah proses sitematik pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.[1]

Dalam penelitian diciptakan suatu lingkungan dimana parakaryawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan

[1] Ambar Teguh Sulistiani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003), hal. 175

perilakuyang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaanya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatiahan.[2]

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Henik, dimana variabel Pelatiahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentos. Dimana menunjukan bahwa hasil uji t variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[3] Dan penelitian yang dilakukan oleh Andris, dimana hasil variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Dimana menunjukan bahwa hasil uji t variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[4]

Pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar pemberian *training* (pelatihan) sangat diutamakan untuk semua karyawan, khususnya pada karyawan baru. Karena dalam hal ini pemberian pelatihan akan merubah sikap karyawan dalam bekerja. Pemeberian *training* (pekatihan) yang maksimal akan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan serta memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan..

---

[2]Mledona, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Malang:UIN Malang press, 2009), hal. 232-233

[3]Henik Khoirul Mufidah, *Pengaruh Pelatihan, Penempatan, dan Pemindahan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung*, (Tulungagung: IAIN TuLungagung, 2018), hal. 92

[4]Andris Budiawan, *Pengaruh gaya Kempemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri,* (Tulungagung: IAIN TuLungagung, 2017), hal. 122

B. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa nilai koefisien kompetensi sebesar 0.181 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.266 < 1.734 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.222 > 0.05 yang berarti hipotesis kedua (H_2) teruji. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Indrawati yang menyatakan bahawa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terkadap kinerja pegawai Kantor Pertahanan Kota Kendari[5]

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Septiyani dengan judul "*Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega*", dimana pada penelitian tersebut menunjukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Beta Setia Mega Jakarta.[6] Dan penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng, penelitian tersebut menunjukan nilai Sig. sebesar 0,961 lebih besar dari taraf

[5] Nita Indrawati, *pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertahanan Kota Kendari*, (Kendari: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 76

[6] Septiyani, *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega*, (Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013) hal. 279

signifikannya yaitu 0,05 (5%). Hal ini memiliki arti bahwa pada variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.[7]

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa nilai koefisien kompensasi sebesar 0.447 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.948 > 1.734 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.009 < 0.05 yang berarti hipotesis ketiga (H_3) teruji. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hasil pengujian ini didukung oleh teori Henry tentang dua pertimbangan kunci dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif. Pertama, sintem kompensasi harus adaptif terhadap situasi. Sistem harus sesuai lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi. Kedua, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan. Sistem harus bisa memuaskan kebutuhan karyawan, memastkan adaya perlakuan adil terhadap karyawan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan.[8]

---

[7]Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*, (Batam: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 431

[8]Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hal. 461

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Khotimah dengan judul " *Pengaruh Morivasi,Gaya Kepemimpinan, Skill, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Al Mawaddah Ngunut Tulungagung*". Hasil analisis ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aryawan.[9] Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathur Rahman dimana variabel kompensasi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Asri Tulungagung.[10]

Pada dasarnya kompensasi atau upah yang diberikan kepada karyawan menjadi motivasi kerja dan tujuan semangat kerja, semakin bermutunya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahan, maka hasil kerja karyawan akan mengalami penuruan kualitas dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

D. Pengaruh *Training* (Pelatihan), Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa F_{hitung} sebesar 5.636 dengan tingkat signifikansi 0.007. Dengan demikian karena nilai *Sig.* < 0.05, berarti hipotesis keempat

[9]Khusnul Khotimah, *Pengaruh Morivasi,Gaya Kepemimpinan, Skill, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Al Mawaddah Ngunut Tulungagung,* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018), hal. 91

[10]Fathur Rahman, *Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Asri Tulungagung,* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2018), hal. 106

(H_4) teruji. Sedangkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai 5.636 > 3.13. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *training* (pelatihan), kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Berdasarkan hasil Uji T bahwa, nilai koefisien *training* (pelatihan) sebesar 0.143 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.697 > 1.734 dengan tingkat signifikansi 0.008 > 0.05, nilai koefisien kompetensi sebesar 0.181 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.266 < 1.734 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.222 > 0.05 dan nilai koefisien kompensasi sebesar 0.447 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.948 > 1.734 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.009 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.948. Dengang pemberian kompensasi yang sesuai prestasi kerja karyawan, maka karyawan akan termotivasi dan sungguh-sungguh dalam tugasnya dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik sehingga kualitas kinerja karyawan meningkat.