

Available online at [www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)  
ISSN 2548-9585 (Online)

## Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



# Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

Nugraha Pratama\*<sup>1</sup>, Sjahril Effendy Pasaribu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20238, Indonesia.

\*Email korespondensi: [nugrahapratama@umsu.ac.id](mailto:nugrahapratama@umsu.ac.id)

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the Effect of Training, Financial Compensation, and Communication on the Performance of Employees of PT. Bank Sumut Branch Coordinator Medan both partially and simultaneously. The research sample used was 55 people with data obtained through questionnaires and then tested the validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results in this study indicate that training has a positive but not significant effect on performance. Financial compensation has a positive and significant effect on performance. Communication has a positive and significant effect on performance. Financial compensation variables have the most dominant influence on performance followed by communication variables then training. Based on simultaneous hypothesis testing through the F test, it was concluded that training, financial compensation and communication as independent variables simultaneously had a significant effect on performance as a dependent variable with a value of R<sup>2</sup> of 75.1% and the remaining 24.9% influenced by other variables.*

**Keywords:** *Training, Financial Compensation, Communication, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 55 orang dengan data yang diperoleh melalui kuesioner dan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja yang disusul variabel komunikasi kemudian pelatihan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F disimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial dan komunikasi sebagai variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 75,1% dan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci :** *Pelatihan, Kompensasi Finansial, Komunikasi, Kinerja*

Implikasi dari era globalisasi yang menjadi tren dunia berdampak pula terhadap sektor perbankan. Persaingan usaha yang semakin ketat, oleh karenanya bank dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya (Bismala, Arianty, & Farida, 2017). Dalam rangka meningkatkan daya saing, maka bank perlu meningkatkan aspek-aspek yang dapat menunjang efektifitas dan efisiensi perusahaan, salah satunya kinerja sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dengan kinerja karyawan yang baik, maka diharapkan akan dapat pula berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karenanya, perbaikan kinerja karyawan perlu kiranya menjadi suatu perhatian dalam perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan.

PT. Bank Sumut, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan. Dalam aktifitas perusahaannya, keberhasilan kinerja PT. Bank Sumut tentu tak terlepas dari kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan yang dimaksud meliputi kinerja operasional, terlebih lagi kinerja yang terkait dengan pelayanan kepada nasabah. Dengan kinerja karyawan yang meningkat, maka diharapkan pula laba yang menjadi tujuan perusahaan dapat bertumbuh di setiap tahunnya.

Menurut (Mulyadi, 2007), salah satu faktor yang mempengaruhi laba adalah volume penjualan dan produksi. Besarnya volume penjualan dalam hal ini

penjualan produk perbankan akan mempengaruhi besar kecilnya laba. Tentunya dalam hal ini penjualan bergantung pada produktivitas kerja karyawan yang harus didukung oleh kebijakan manajemen perusahaan, diantaranya terkait kebijakan pemberian pelatihan dan kompensasi, serta bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan.

Dalam realitanya berdasarkan Laporan Tahunan PT. Bank Sumut laba perusahaan mengalami fluktuasi laba dalam kurun waktu tahun 2013-2017. Hal tersebut menimbulkan sebuah gejala adanya permasalahan kinerja perusahaan dalam mencapai laba. Ini dapat pula menjadi sebuah indikasi permasalahan kinerja karyawan, mengingat apabila kinerja karyawan tinggi, maka diharapkan akan mendongkrak kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini laba perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja perusahaan akan ikut menurun sehingga tujuan perusahaan yakni laba, akan sulit tercapai. Fenomena yang terjadi pada PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam hal realisasi target laba perusahaan. Dari data yang diperoleh peneliti, rasio pencapaian target PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan untuk sesuai dengan keinginan organisasi, dengan demikian pelatihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk

mengembangkan berbagai ketrampilan semata (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Berdasarkan pengamatan peneliti, PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan melalui Divisi Sumber Daya Manusia telah mempersiapkan berbagai bentuk pelatihan kepada karyawannya, namun pelatihan yang diberikan masih belum merata diikuti seluruh karyawan dan ada beberapa pelatihan yang tidak tepat sasaran, dimana pelatihan diikuti oleh karyawan yang bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti.

Aspek lain yang umumnya menjadi perhatian dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Setiap karyawan memiliki kepentingan tersendiri sehingga memutuskan bergabung dengan suatu perusahaan. Bagi karyawan, segala kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, diharapkan akan mendapatkan timbal balik kepada individu berupa kompensasi. Pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Terpenuhinya kompensasi secara baik oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti, PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan telah menyediakan dan memberikan kompensasi finansial kepada seluruh karyawannya, namun masih ada bidang pekerjaan yang seharusnya diberikan kompensasi lebih, mengingat beban kerja dan risiko yang ada pada bidang tersebut.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa dalam setiap organisasi termasuk perusahaan, diperlukan adanya interaksi sosial antar karyawan untuk dapat menjalankan kegiatan perusahaan secara optimal. Untuk itu maka diperlukan aspek komunikasi yang baik dalam rangka kerja sama antar individu dalam

perusahaan. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian (Farisi, 2016). Dari pengamatan peneliti pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan di satu bidang atau bagian sudah baik, namun komunikasi antara pimpinan dan karyawan satu bidang dengan bidang yang lain masih kurang. Dan ini menjadi tugas Pimpinan Cabang untuk dapat mengurangi gap komunikasi yang terjadi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Hamali (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Wirawan dalam (Hamali, 2018), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Bernardin dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ceminan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Steers dalam (Sutrisno,

2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, 3) Tingkat motivasi kerja. Kinerja membutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif. Menurut (Mangkunegara, 2017) yang menjadi indikator kinerja adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kehandalan, 4) Sikap.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan dan merupakan salah satu unsur penting demi kemajuan perusahaan tersebut. Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Andrew F. Sikula dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut (Rivai, 2013), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. (Kasmir, 2016) mengatakan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Ivancevich dalam (Sutrisno, 2016) mengatakan pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan

dijabatnya segera.

Setiap perusahaan berharap pelatihan dapat diberikan kepada seluruh karyawan dan memberikan hasil yang baik dan memuaskan, namun dalam kenyataannya banyak sekali program pelatihan mengalami kegagalan. Maksudnya sekalipun semua karyawan telah mengikuti pelatihan, namun kemauan dan kemampuan serta perilakunya tidak banyak berubah. Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah : 1) Peserta pelatihan, 2) Instruktur/ pelatih, 3) Materi pelatihan, 4) Lokasi pelatihan, 5) Lingkungan pelatihan, 6) Waktu pelatihan. Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik, menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator pelatihan yakni : 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Materi, 4) Tujuan, 5) Metode, dan 6) Sasaran.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Kasmir, (2016) mengatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut (Rivai, 2013) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Bangun, 2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah : 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan, 3) Serikat buruh/ organisasi karyawan, 4) Produktivitas kerja karyawan, 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, 6) Biaya hidup / *cost of living*, 7) Posisi jabatan karyawan, 8) Pendidikan dan pengalaman kerja, 9) Kondisi perekonomian nasional, 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Indikator kompensasi dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan. Menurut (Simamora, 2007) adalah : 1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

### **Komunikasi**

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya. Begitupun dalam organisasi, dibutuhkan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan ataupun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan, dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi.

Marwansyah, (2010) mengemukakan bahwa

komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Menurut (Mangkunegara, 2017) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Muhammad, 2009) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Untuk menghasilkan komunikasi yang baik & efektif, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan komunikator dan komunikan. Menurut (Muhammad, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain : 1) Keterbukaan, 2) Kepercayaan pada pesan tulisan, 3) Pesan yang berlebihan, 4) Timing, 5) Penyaringan. Faktor-faktor tersebut harus menjadi perhatian perusahaan sehingga komunikasi yang baik dapat terjalin dan menciptakan suasana kerja yang positif. Menurut (Thoha, 2015) menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima indikator, yakni : 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 4) Kepositifan.

### **METODE PENELITIAN**

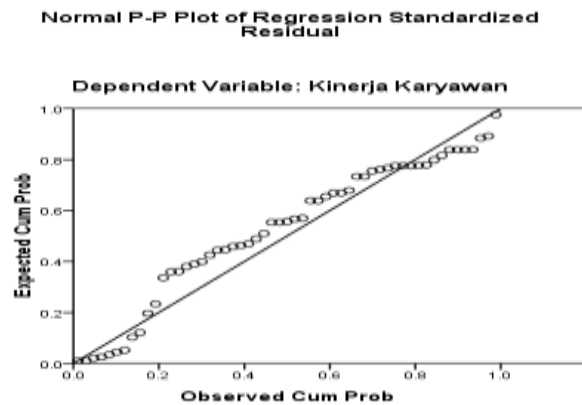
Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 55 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang

digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan (angket) dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar 1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5. Hasil uji multikolienaritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Pelatihan	.990 1.010
	Kompensasi Finansial	.995 1.005
	Komunikasi	.995 1.005

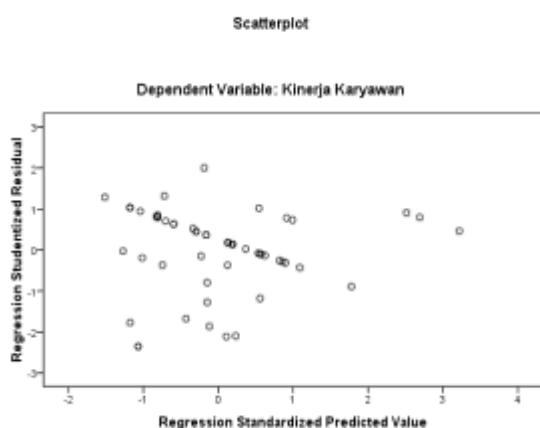
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 1 di atas menunjukkan ketiga variabel independen yang digunakan semuanya memiliki nilai VIF lebih kecil dari 4 atau 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen

tersebut tidak terjadi persoalan Multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel independen.

Pengujian heterokedastisitas memiliki tujuan

untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari gambar grafik scatterplot di atas terlihat titik-

titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja (Y). Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.063	4.247	
	Pelatihan	.157	.061	.306
	Kompensasi Finansial	.298	.103	.343
	Komunikasi	.205	.104	.232

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah dengan SPSS)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui hasil dari uji regresi linier berganda adalah  $Y = 25,063 + 0,157X_1 + 0,298X_2 + 0,205X_3$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut : 1) Nilai konstanta sebesar 25.063, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni pelatihan,

kompensasi finansial, dan komunikasi bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja akan bernilai sebesar 25.063, 2) Nilai Pelatihan sebesar 0.157, memiliki arti bahwa jika Pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.157, 3) Nilai

Kompensasi Finansial sebesar 0.298, memiliki arti bahwa jika Kompensasi Finansial mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.298, 4) Nilai Komunikasi sebesar 0.205, memiliki arti bahwa jika Komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.205.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil Uji Parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.902	.000
	Pelatihan	1.586	.053
	Kompensasi Finansial	2.899	.006
	Komunikasi	1.959	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini nilai  $t$  tabel untuk sampel sebanyak 55 dan variabel sebanyak 4 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,67528. Berdasarkan tabel 3

di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : a) Pada variable Pelatihan, diketahui nilai  $t$  hitung adalah 1,586 dan nilai signifikansi 0.053. Karena nilai  $1,586 < 1,67528$  ( $t$  table) dan nilai koefisien variabel Pelatihan positif, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif namun tidak signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, b) Pada variable Kompensasi Finansial diketahui nilai  $t$  hitung adalah 2,899 dan nilai signifikansi 0.006. Karena nilai  $2,899 > 1,67528$ , nilai sig  $0.006 < 0.05$  dan nilai koefisien variabel Kompensasi Finansial positif, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, c) Pada variable Komunikasi diketahui nilai  $t$  hitung adalah 1,959 dan nilai signifikansi 0.046. Karena nilai  $1,959 > 1,67528$ , nilai sig  $0.046 < 0.05$  dan nilai koefisien variabel Pelatihan positif, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 4 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.422	3	96.807	6.969	.001 <sup>a</sup>
	Residual	708.415	51	13.890		
	Total	998.836	54			

Dalam penelitian ini nilai F tabel untuk derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 51 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,79. Berdasarkan hasil Tabel 4, diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  dan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6.696 > 2.79$ ) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa variabel-variabel bebas (kompensasi finansial, komunikasi, dan pelatihan)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan) secara statistik.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Mode	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson	
1	.866 <sup>a</sup>	.751	.729	3.42699	1.243	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi Finansial, Komunikasi,  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,751$ . Nilai tersebut berarti Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Komunikasi mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 75,1%, sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$

$< t_{tabel}$  dan nilai koefisien variabel pelatihan positif, maka  $H_0$  diterima dan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasil kuesioner pada pernyataan butir 12 sebanyak 20% responden menjawab kurang setuju, 35% tidak setuju dan 13% sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan menginginkan agar lebih sering mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian,

kemampuan, pengetahuan dan perilakunya yang artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Kasmir, 2016). Maka dari itu perusahaan harus mampu memberikan pelatihan secara merata kepada seluruh karyawan, tidak hanya diberikan kepada karyawan di beberapa bagian atau unit kerja saja, namun karyawan di semua unit kerja harus diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Farisi, 2018).

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan dari hasil uji yang telah dilakukan, dimana pada variable kompensasi finansial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan, dapat dilihat pada pernyataan butir 2, sebanyak 18% responden menjawab kurang setuju, 49% tidak setuju dan 13% sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan jabatan karyawan.

Secara teoritis kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2014). Kompensasi finansial adalah salah satu faktor yang

sangat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, semakin baik tepat dan adil pemberian kompensasi finansial maka akan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan dari responden, maka perusahaan perlu mengatur dengan baik dan tegas terkait pemberian kompensasi finansial kepada seluruh karyawan sesuai dengan beban kerja, risiko, tanggung jawab, serta performa atau pencapaian yang telah dicapai oleh setiap karyawan. Hal ini diperlukan agar tidak ada lagi karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai karena semua telah diatur perusahaan dengan jelas, adil, dan transparan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), dan (Sari & Sriathi, 2017), (Mutholib, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan dari hasil uji yang telah dilakukan, dimana pada variable komunikasi, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan, dapat dilihat pada pernyataan butir 3, sebanyak 18% responden menjawab kurang setuju, 47% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan keinginan karyawan untuk membantu rekan

kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sangat rendah.

Secara teoritis komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Muhammad, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan khususnya atasan perlu membuat kebijakan dan melakukan kegiatan-kegiatan yang membuat komunikasi dapat terjalin baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fransiska & Tupti, 2020), (Takasenseran, et al., 2014); (Julita & Arianty, 2017); (Prayogi, et al., 2019); (Ginting, 2018) dan (Istiqomah & Suhartini, 2015).

### **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan dari hasil uji yang telah dilakukan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansinya adalah  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, komunikasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Dari hasil pernyataan hipotesis simultan, peneliti menyimpulkan bahwa semakin baik Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Komunikasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk Pelatihan,

Kompensasi Finansial, dan Komunikasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Purnomo, Hutomo, & Tyoso, 2013).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Pelatihan, kompensasi finansial, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat dikemukakan antara lain adalah perusahaan harus mampu memberikan pelatihan secara merata kepada seluruh karyawan di semua unit kerja sesuai dengan kebutuhan.. PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan harus mampu mengakomodir keinginan karyawan untuk memperoleh kompensasi finansial secara adil dan transparan sesuai dengan beban kerja, risiko,

tanggung jawab, serta performa atau pencapaian yang telah dicapai oleh setiap karyawan. Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan harus mampu menciptakan suasana positif terhadap dan antar karyawan serta membuat inovasi dalam bentuk aktivitas atau kegiatan baik di dalam maupun di luar ruangan yang dapat membuat komunikasi antar karyawan terjalin semakin baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. ashal, & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Farisi, S. (2018). Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance. *International Conference On Global Education VI* (pp. 1064–1072).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management, 11*(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi. In F. Zulkarnain (Ed.), . Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Komunikasi...* (Pratama & Pasaribu, 2021)
- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 129–147.
- Marwansyah, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta CV.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi* (8th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, M. (2007). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi, 2*(3), 222–236.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426).
- Purnomo, H., Hutomo, P. T. P., & Tyoso, J. S. P. (2013). Analisis Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 1*(1), 16–29.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sari, A. A. M. P., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud*.

- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Takasenseran, M. C., Mandey, S. L., & Kojo, C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 2(3), 1726–1736.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.