

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL

Nurul Mardiyah Pratiwi¹, Fabio Mendes Soares², Destia Aktarina³, Echi Kurniati⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama^{1,4}

Federal University of Para²

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama³

tiwikpratiwi661@gmail.com¹, fms@ufpa.br², destia.aktarina86@gmail.com³, echikurniati.ek@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 133 karyawan tetap Divisi Bisnis serta Divisi Operasional dan Pelayanan Bank Sumsel Babel Pusat. Sampel sebanyak 100 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,184 > t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,118 > t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 36,106 > F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,415 menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Pusat.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Perbankan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and compensation on employee performance at Bank Sumsel Babel Head Office, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of 133 permanent employees from the Business Division and the Operational and Service Division of Bank Sumsel Babel Head Office. A sample of 100 respondents was selected using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through questionnaires and literature studies. Multiple linear regression analysis with SPSS software was used to analyze the data. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of 4.184 greater than the t -table value of 1.985 and a significance level of 0.001 < 0.05. Compensation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of 7.118 greater than the t -table value of 1.985 and a significance level of 0.001 < 0.05. Simultaneously, training and compensation have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F -value of 36.106 greater than the F -table value of 3.09 and a significance level of 0.001 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.415 indicates that training and compensation jointly explain 41.5% of the variation in employee performance, while the remaining 58.5% is influenced by other factors outside this study. Therefore, improving training quality and implementing a fair compensation system can enhance employee performance at Bank Sumsel Babel Head Office.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance, Human Resources, Banking.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sektor perbankan nasional memegang peranan strategis sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia, khususnya dalam mendukung pertumbuhan sektor riil dan kemajuan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Industri perbankan di Indonesia mencatat total aset sebesar Rp11.678 triliun pada akhir tahun 2025, dengan pertumbuhan kredit mencapai 10,38% secara tahunan (*year-on-year*) berdasarkan data Otoritas

Jasa Keuangan (OJK, 2025). Di tengah dinamika persaingan yang semakin ketat, bank-bank daerah seperti Bank Sumsel Babel dituntut untuk terus meningkatkan daya saing melalui penguatan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkomitmen tinggi. Bank Sumsel Babel sebagai bank pembangunan daerah Provinsi Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung telah berkontribusi dalam pembiayaan pembangunan regional dengan total aset mencapai Rp18,7 triliun per Desember 2023 (Bank Sumsel Babel, 2023).

Namun, tantangan digitalisasi layanan perbankan, perubahan regulasi, dan ekspektasi nasabah yang terus berkembang menuntut transformasi berkelanjutan pada aspek kompetensi karyawan. Oleh karena itu, kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Menurut (Kasmir, 2018) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pelatihan, kompensasi, Motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompetensi.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, dan hal ini menjadi perhatian sentral dalam literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) kontemporer (Rahayu et al., 2024). Menurut (Rivai & Sagala, 2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja sektor jasa keuangan dan asuransi di Indonesia tumbuh rata-rata 4,2% per tahun selama periode 2019–2023, namun masih terdapat gap signifikan antara bank-bank besar dan bank pembangunan daerah dalam hal efisiensi operasional (Ponto, 2023). Menurut (Syahputra et al., 2026) (Pratiwi, 2019) indikator kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan efisiensi kerja.

Salah satu faktor penentu utama kinerja karyawan adalah program pelatihan yang terstruktur dan sistematis. (Riska Gustiana, Taufik Hidayat, 2022) Pelatihan adalah sebagai proses pemberian keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru maupun lama dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Laporan World Economic Forum (WEF, 2024) menyebutkan bahwa 50% tenaga kerja global membutuhkan *reskilling* dan *upskilling* signifikan dalam lima tahun ke depan akibat otomatisasi dan transformasi digital. Kondisi ini mendorong lembaga keuangan, termasuk bank daerah, untuk memprioritaskan investasi dalam pengembangan kompetensi SDM sebagai strategi adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat (Suci Ananda Sitompul et al., 2025). Indikator pelatihan menurut (Mahssouni et al., 2022) adalah kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan, kualitas instruktur, metode pelatihan yang menarik, kemampuan peserta, dan dampak pelatihan.

Selain pelatihan, kompensasi merupakan variabel kritis yang secara langsung memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan

dalam organisasi perbankan. (Afriansyah et al., 2025) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, yang mencakup kompensasi finansial langsung, tidak langsung, maupun nonfinansial. (Indonesia, 2026) mengungkapkan bahwa 67% karyawan sektor perbankan di Indonesia menyatakan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan mereka, dan angka ini berkorelasi dengan tingkat *turnover* yang relatif tinggi di industri ini, yaitu sebesar 12,4% pada tahun 2022. Tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan adanya masalah sistemik dalam manajemen SDM, terutama terkait keselarasan antara harapan karyawan dengan kebijakan kompensasi perusahaan. Lebih lanjut, hasil studi (McKinsey Global Institute, 2023) menegaskan bahwa bank-bank yang mengimplementasikan sistem kompensasi berbasis kinerja (*performance-based compensation*) mampu meningkatkan produktivitas karyawan rata-rata 23% lebih tinggi dibandingkan bank dengan sistem kompensasi konvensional. Temuan empiris ini memperkuat urgensi penelitian yang secara komprehensif menelaah peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bank daerah di Indonesia. Menurut (Fanni & Iskandar, 2024) indikator dari kompensasi adalah gaji sesuai beban kerja, tunjangan/insentif, asuransi/jaminan social dan penghargaan atas prestasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah berupaya mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan, namun masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan yang perlu diisi. (Amalia et al., 2022) dalam studinya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut tidak mengikutsertakan variabel kompensasi sebagai faktor moderasi maupun mediasi. Sementara itu, (Ramli & Amda, 2024) menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui jalur motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tetapi penelitiannya terbatas pada konteks industri manufaktur yang karakteristiknya berbeda dengan sektor perbankan. (Octafia et al., 2023) di Bank Jateng menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut (Rosiana & Perkasa, 2026) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Jakarta, sedangkan kompensasi dan integritas terbukti berpengaruh signifikan. Begitu halnya dengan penelitian (Medina-Garrido et al., 2023) menemukan bahwa tidak semua kebijakan

SDM seperti kompensasi dan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan dari latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui Pengaruh pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Pusat; serta (2) menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Pusat secara simultan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Locus Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Sumsel Pusat yang berlokasi di Jalan Gubernur H. A Bastari, Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30967, Indonesia

Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di Bank Sumsel Babel Pusat.

Populasi dan Sampel

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tentu yang di tetapkan peneliti untuk ditelaah serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan Adalah seluruh karyawan tetap Divisi Bisnis dan Divisi Operasional dan pelayanan Bank Sumsel Babel Pusat yang berjumlah 133 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari suatu populasi. Metode pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin dengan Tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini Adalah melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrument penelitian yang memuat sejumlah pernyataan terkait dengan permasalahan yang diteliti. Pertanyaan yang diajukan disusun sesuai dengan focus penelitian, dan jawaban yang bersifat kategoris selanjutnya dikonversi ke dalam bentuk nilai dengan menggunakan skala tertentu. Skala

yang digunakan Adalah skala likert yang digunakan 1 sampai 5. Adapun skala likert yang digunakan untuk mendapatkan data adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Skala yang Digunakan

Skala	Keterangan	Skor
5	Sangat Setuju	5
4	Setuju	4
3	Netral	3
2	Tidak Setuju	2
1	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Arikunto, 2019)

b. Studi Pustaka

Metode ini bertujuan mengumpulkan data sekunder melalui studi kepustakaan dengan mencari literatur yang mendukung penulisan penelitian, sehingga dapat di peroleh informasi yang sesuai dengan kebutuhan sasaran penelitian.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) menjelaskan pendekatan kuantitatif digambarkan sebagai metode penelitian berlandaskan positivisme, menggunakan data konkret dalam bentuk angka, selanjutnya dianalisis melalui prosedur statistik agar diperoleh kesimpulan sesuai dengan isu penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang diawali dengan proses pengumpulan, pencatatan, serta analisis data sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, untuk kemudian ditarik suatu Kesimpulan. Sementara itu, metode verifikatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pembuktian, yaitu menguji hipotesis yang diperoleh dari penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis statistic, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2022).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk menilai data yang diperoleh setelah proses penelitian selesai dilakukan. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencaai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Agar hasil yang

diperoleh lebih terarah, ditetapkan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

Variabel X ₁	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0.889	0.197	Valid
Pernyataan 2	0.841	0.197	Valid
Pernyataan 3	0.832	0.197	Valid
Pernyataan 4	0.808	0.197	Valid
Pernyataan 5	0.831	0.197	Valid
Pernyataan 6	0.847	0.197	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} item pernyataan melebihi r_{tabel} yang sebesar 0,197. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 100 sampel untuk menilai validitas instrumen. Nilai r_{tabel} ditetapkan berdasarkan $df = 100 - 2 = 98$. Berdasarkan tabel distribusi untuk df 98 dan taraf signifikansi 5%, nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,197. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel pelatihan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Variabel X ₂	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0.753	0.197	Valid
Pernyataan 2	0.813	0.197	Valid
Pernyataan 3	0.747	0.197	Valid
Pernyataan 4	0.805	0.197	Valid
Pernyataan 5	0.763	0.197	Valid
Pernyataan 6	0.791	0.197	Valid
Pernyataan 7	0.824	0.197	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} item pernyataan melebihi r_{tabel} yang sebesar 0,197. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 100 sampel untuk menilai validitas instrumen. Nilai r_{tabel} ditetapkan berdasarkan $df = 100 - 2 = 98$. Berdasarkan tabel distribusi untuk df 98 dan taraf signifikansi 5%, nilai r_{tabel} yang

digunakan adalah 0,197. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Y	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Pernyataan 1	0.727	0.197	Valid
Pernyataan 2	0.789	0.197	Valid
Pernyataan 3	0.777	0.197	Valid
Pernyataan 4	0.719	0.197	Valid
Pernyataan 5	0.806	0.197	Valid
Pernyataan 6	0.699	0.197	Valid
Pernyataan 7	0.824	0.197	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} item pernyataan melebihi r_{tabel} yang sebesar 0,197. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 100 sampel untuk menilai validitas instrumen. Nilai r_{tabel} ditetapkan berdasarkan $df = 100 - 2 = 98$. Berdasarkan tabel distribusi untuk df 98 dan taraf signifikansi 5%, nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,197. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Nilai Cronhbach's Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
Pelatihan (X ₁)	0.60	0.917	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.60	0.896	Reliabel
Kinerja (Y)	0.60	0.879	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach's alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, variabel pelatihan (X₁), kompensasi (X₂), dan Kinerja karyawan (Y) terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data yang valid untuk penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh linear antara dua variabel atau lebih, di mana variabel independen memengaruhi satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS Statistics versi 26 disajikan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.172	2.473		1.282	.203
TOTAL_X2	.302	.072	.322	4.184	<.001
TOTAL	.504	.071	.548	7.118	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 6, hasil regresi linear berganda yang diteliti pada pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), terhadap Kinerja (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 3,172 + 0,302X_1 + 0,504X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,172 berarti, apabila semua variabel independen Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2), bernilai 0, maka variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada titik dasar yaitu sebesar 3,172.
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,302 nilai tersebut memberikan arti jika Pelatihan (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,302 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kinerja Karyawan dengan Pelatihan.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,504 nilai tersebut memberikan arti jika Kompensasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,504 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kinerja Karyawan dengan Kompensasi.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.172	2.473		1.282	.203
TOTAL_X2	.302	.072	.322	4.184	<.001
TOTAL	.504	.071	.548	7.118	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7 hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Pelatihan (X_1) Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 4,184 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k - 1$) atau ($100 - 2 - 1 = 97$), didapatkan nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,985$ (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai $t_{hitung} (4,184) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel Pelatihan (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi (X_2) Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 7,118 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k - 1$) atau ($100 - 2 - 1 = 97$), didapatkan nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,985$ (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai $t_{hitung} (7,118) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikan $0,0001 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (F)

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	509.548	2	254.774	36.106	<.001 ^b
Residual	684.452	97	7.056		
Total	1194.000	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL, TOTAL_X2

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $100 - 2 - 1 = 97$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,09 (lihat pada lampiran tabel F). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,106 > 3,09$), sig 0,001 < 0.05 maka hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa variabel independen Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dari lima variabel dapat diukur menggunakan *Adjusted R Square*, dengan hasil sebagai berikut.:

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.415	2.65635

a. Predictors: (Constant), TOTAL, TOTAL_X2

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 9 diatas dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,415 atau (41.5%), yang berarti bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 41,5%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 58,5%, dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian dan diharapkan dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya.

Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh t_{hitung} sebesar 4,184 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k - 1$) atau ($100 - 2 - 1 = 97$), didapatkan nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,985$ (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t_{hitung} ($4,184$) > t_{tabel} ($1,985$) dan nilai signifikan

$0,005 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel Pelatihan (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Sumsel Babel.

Pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis karyawan mampu mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Dalam konteks Bank Sumsel Babel, pelatihan menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan menghadapi transformasi digital perbankan. Temuan ini mendukung teori *Human Capital* yang menyatakan bahwa investasi pada pengembangan SDM akan meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Ridwan, 2023) dan (Ragil Pratama et al., 2024) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 7,118 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan ($df = n - k - 1$) atau ($100 - 2 - 1 = 97$), didapatkan nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,985$ (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t_{hitung} ($7,118$) > t_{tabel} ($1,985$) dan nilai signifikan $0,0001 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya Kompensasi (X_2) bahwa variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Sumsel Babel.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wandi, 2022) dan (Adiba et al., 2023) Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi masih menjadi faktor yang dominan dalam mendorong peningkatan kinerja, khususnya pada organisasi yang bergerak di sektor jasa. Pada industri perbankan, kompensasi yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas pencapaian kinerja yang telah diberikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu menciptakan rasa keadilan dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Hasil uji F memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $100 - 2 - 1 = 97$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,09 (lihat pada lampiran tabel F). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,106 >$

3,09), sig 0,001 < 0.05 maka hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa variabel independen Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Amalia et al., 2022) yang menyatakan pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja, sedangkan kompensasi berfungsi sebagai pendorong motivasi untuk mengoptimalkan kemampuan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh pengembangan kompetensi, tetapi juga oleh penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel Pusat sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial
 - a. Pelatihan (X_1)
Diperoleh t_{hitung} (4,184) > t_{tabel} (1,985) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel Pelatihan (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Sumsel Babel.
 - b. Kompensasi (X_2)
Diperoleh nilai t_{hitung} (7,118) > t_{tabel} (1,985) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya Kompensasi (X_2) bahwa variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Sumsel Babel.
2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan
Diperoleh F_{hitung} > F_{tabel} (36,106 > 3,09), sig 0,001 < 0.05, maka hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa variabel independen Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel.
3. Koefisien Determinan (R^2)

Di peroleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,415 atau (41.5%), yang berarti bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 41,5%. Adapun sisanya, yaitu sebesar 58,5%, dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur MSDM pada sektor perbankan, khususnya mengenai peran pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (BPD). Temuan ini memperluas bukti empiris bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan transformasi digital perbankan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi karyawan yang diperoleh melalui pelatihan, tetapi juga oleh sistem kompensasi yang mampu mendorong motivasi dan komitmen kerja. Dengan demikian, pengelolaan pelatihan dan kompensasi secara terintegrasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi dan kualitas pelayanan perbankan.

Saran

Hasil analisis dan pembahasan menjadi dasar bagi penelitian ini untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Berdasarkan hasil penelitian, Bank Sumsel Babel disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri perbankan, serta menerapkan sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan produktivitas karyawan sehingga kinerja organisasi dapat berkembang secara optimal.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adiba, F., Rosita, D., Studi, P., Administrasi, I., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2023). *Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja*. 5(2),

8–14.

- Afriansyah, fisok, Faitullah, F., Hendrayani, I., Pratiwi, N. M., & Siringoringo, G. (2025). Pengaruh Leadership, Compensation, Reward Dan Punishment Terhadap Work Discipline Karyawan Pt Antarmitra Sembada Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntansi*, 10(2), 176–186. <https://doi.org/10.54077/JEMBATAN.V10I2.246>
- Amalia, D., Nurdiana, E., & Nasrudin Wibowo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Majalengka: Pelatihan; Kompensasi; Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(3), 118–126. <https://doi.org/10.26740/JEKOB.I.V5N3.P118-126>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Fanni, Y., & Iskandar, I. (2024). The influence of training and compensation on employee performance in wild tiger prawn farms in tanggamus. *Journal of management, accounting, general finance and international economic issues*, 3(2), 477–492. <https://doi.org/10.55047/MARGINAL.V3I2.1074>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indonesia, S. M. (2026). *Mercer Indonesia's survey reveals pay disparities in Indonesian cities | Mercer Asia posted on the topic | LinkedIn*. https://www.linkedin.com/posts/mercera-sia_struggling-to-ensure-fair-compensation-across-activity-7374683853099163648-i8pB
- Kasmir, kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mahssouni, R., Touijer, M. N., & Makhroute, M. (2022). Employee Compensation, Training and Financial Performance during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Risk and Financial Management 2022, Vol. 15, Page 559, 15*(12), 559. <https://doi.org/10.3390/JRFM15120559>
- McKinsey Global Institute. (2023). *State of Organizations 2023 McKinsey & Company*.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2023). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Octafia, L., Riane, R., Pio, J., Revo, J., & Tampi, E. (2023). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. Bank tabungan negara (persero), tbk. Kantor cabang manado*.
- OJK. (2025). *Statistik Perbankan Syariah*. <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/default.aspx>
- Ponto, V. M. (2023). Peningkatan Produktivitas Dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan ke-8 Sustainable Development Goals). *Cendekia Niaga*, 7(1), 85–96. <https://doi.org/10.52391/jcn.v7i1.792>
- Pratiwi, N. M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntansi*, 4(2), 61–71. <https://doi.org/10.54077/JEMBATAN.V4I2.44>
- Ragil Pratama, D., Tri, D., & Mildawani, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kc Cibubur. *Archetype: Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Terapan*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.3651/ARC.V6I1.15950>
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Ramli, M. A., & Amda, A. L. (2024). Pengaruh Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 266–270. <https://doi.org/10.57093/METANSI.V7I1.306>
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.59639/ASIK.V1I3.37>
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Rivai, V., & Sagala, E. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Rosiana, N., & Perkasa, D. H. (2026). Employee Performance in Jakarta Banks: The Role of Training, Compensation, and Integrity. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 20(2), 994.

<https://doi.org/10.35931/AQ.V20I2.6419>

- Suci Ananda Sitompul, Nurullaeli Uswatun Hasanah, Lestari Sitorus, Rifayani Rifayani, & Firman Firman. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kapasitas Organisasi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(1), 580–585. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v4i1.5188>
- Sugiyono. (2022). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Syahputra, Z. F., Mufarrid, H. A., & Mochklas, M. (2026). Hospital Employee Performance Analysis Based On Quality, Quantity, Timeliness, And Work Effectiveness Dimensions: A Case Study. *Biomedika*, 17(1), 68–77. <https://doi.org/10.23917/BIOMEDIKA.V18I1.11738>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- WEF. (2024). *The Future of Jobs Report 2023 | World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>