

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELEMARKETING DI PT ASURANSI ALLIANZ BUMI SERPONG DAMAI

**Siti Sukaesih<sup>1</sup>**

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pamulang<sup>1</sup>  
Sitisukaesih9902@Gmail.Com<sup>1</sup>

**Shela Indah Savitri<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pamulang<sup>2</sup>  
dosen02583@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan remunerasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. pendekatan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner, metode pengumpulan data observasi, dan analisis literatur. menggunakan ukuran sampel 80 orang. Temuan penelitian: Nilai t hitung > t tabel atau  $13,220 > t$  tabel 1,664 dan nilai sig.  $0,000 < \text{nilai sig } 5\% (0,05)$  dan nilai t hitung > t tabel atau  $8,228 > t$  tabel 1,664 dan nilai sig.  $0,000 < \text{nilai sig } 5\% (0,05)$  termasuk sebagian hasil penelitian yang menunjukkan hal tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa PT Kinerja karyawan telemarketing Asuransi Allianz BSD dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan dan kompensasi. Selain itu, tandanya.  $0,000 < \text{nilai sig } 5\% (0,05)$  dan nilai F hitung sebesar  $88,075 > F$  tabel 2,72 keduanya menunjukkan bahwa kombinasi gaji dan pelatihan mempunyai pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja staf telemarketing di PT Asuransi Allianz BSD.

**Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

### Abstract

*The purpose of this study is to ascertain the partial and simultaneous effects of work training and remuneration on employee performance. quantitative research approach that makes use of questionnaires, observational data gathering methods, and literature analysis. using an 80-person sample size. Research findings: The calculated t value > t table or  $13.220 > t$  table 1.664 and the sig value.  $0.000 < \text{sig value } 5\% (0.05)$  and the calculated t value > t table or  $8.228 > t$  table 1.664 and the sig value.  $0.000 < \text{sig value } 5\% (0.05)$  were among the partial research results that demonstrated this. These findings suggest that PT. Allianz BSD Insurance telemarketing employees' performance is positively and significantly impacted by both training and compensation. In addition, the sig.  $0.000 < \text{sig value } 5\% (0.05)$  and the computed F value of  $88.075 > F$  table 2.72 both show that pay and training combined have a favorable and substantial impact on the performance of telemarketing staff at PT. Allianz BSD Insurance.*

**Keywords: Job Training, Compensation, Employee Performance.**

## 1. PENDAHULUAN

Efisiensi dan profesionalisme pegawai harus ditingkatkan agar lebih memuaskan dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang diperlukan. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi. Karyawan perusahaan adalah sumber daya manusia yang paling berharga karena mereka penting bagi administrator sistem, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan dengan semua komponen yang diperlukan sudah tersedia, perusahaan tidak dapat berfungsi dengan sukses dan efisien tanpa keterlibatan personelnya.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9, “pelatihan kerja meliputi segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan persyaratan jabatan dan pekerjaan”. Simamora (2006) menggambarkan “pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran yang mencakup perolehan pengetahuan, ide, norma, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja”. Tujuan dari latihan, disebut juga pelatihan, adalah untuk meningkatkan kemahiran dalam berbagai kemampuan dan metode untuk melakukan tugas-tugas yang spesifik, membosankan, dan teratur. Dengan kata lain, pelatihan untuk mempersiapkan pekerja dalam pekerjaannya saat ini. Pandangan Rivai (2014), yang mendefinisikan “pelatihan sebagai aktivitas untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja pekerjaan di masa depan, mendukung hal ini dan menyatakan bahwa pelatihan sangat penting baik bagi karyawan baru maupun karyawan saat ini”.

Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan penghargaan sangat penting untuk memotivasi karyawan karena melalui pelatihan dan penghargaan, kinerja karyawan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Pelatihan dan penghargaan terkait erat dengan motivasi karyawan, termasuk mereka yang bekerja di industri asuransi. Selain melalui pelatihan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diperoleh

dari perusahaan, dimana karyawan bekerja. Kompensasi tentunya akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja suatu organisasi. Selain gaji biasa, kompensasi mungkin diberikan untuk usaha ekstra atau kerja keras. Semua kompensasi moneter, komoditas langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi disebut sebagai Kompensasi Hasibuan (2016). Panggabean (2014) mendefinisikan remunerasi sebagai segala bentuk pengakuan yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.

Industri jasa asuransi mengalami persaingan yang semakin ketat setiap harinya. Oleh karena itu, seluruh perusahaan, termasuk Perusahaan Asuransi Allianz Telemarketing BSD, wajib memiliki strategi untuk mendongkrak kinerja karyawannya. Ketika kinerja staf terus meningkat, pengunjung akan menerima layanan yang lebih baik dari mereka. Karena ketatnya persaingan di industri jasa asuransi, dunia usaha harus mampu membuat kebijakan yang mendukung dan membina kinerja karyawan agar tetap berada pada kondisi terbaiknya. Dua kebijakan tersebut mencakup penawaran gaji dan pelatihan.

Wawancara tidak terstruktur dengan Pak Rangga selaku Asisten Manajer mengungkapkan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Secara khusus, pekerja tertentu terus mempunyai kinerja di bawah standar dalam hal pengetahuan produk dan keahlian mereka. Hal tersebut mengartikan bahwa pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya berhasil. Hal tersebut dapat dilihat dari data hasil yang diperoleh berdasarkan penilaian pengaruh setelah diadakannya pelatihan kerja pada periode tahun 2020 – 2022 yaitu sebagai berikut:

Penilaian Pengaruh Pelatihan	Tahun			Nilai
	2020	2021	2022	
Kedisiplinan	90	90	90	90
Pengetahuan Produk	90	85	80	85
Kemampuan handling	90	88	85	87
Absensi	85	80	80	81
Peningkatan Penjualan	93	90	88	90

Tabel 1. 1 Data Hasil Pelatihan (training) Kerja PT Asuransi Allianz Indonesia (Telemarketing) BSD, Tangerang Selatan Periode tahun 2020 – 2022

Sumber: Asisten Manajer PT Asuransi Allianz Indonesia (Telemarketing) BSD, Tangerang Selatan.

Informasi ini membawa kita pada kesimpulan bahwa, meskipun pelatihan kerja tahunan, kinerja karyawan masih di bawah standar. Seperti pengaruh pada pengetahuan produk pada tahun 2020 mendapatkan nilai 90, tahun 2021 dengan nilai 85 dan 2022 semakin turun dengan nilai 80. Adapun kemampuan handling pada tahun 2020 diperoleh nilai 90, tahun 2021 dengan nilai 88 dan tahun 2022 turun dengan nilai 85. Pada penilaian peningkatan penjualan pada tahun 2020 mendapatkan nilai 93, tahun 2021 dengan nilai 90 dan tahun 2022 semakin turun dengan nilai 88.

Adapun masalah kedua berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan Bapak Rangga yaitu karyawan masih merasa kurang dengan kompensasi yang diterima seperti halnya bonus. Dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka kinerja karyawan telemarketing asuransi Allianz BSD belum maksimal. Hal ini terlihat dari daftar gaji yang diterima karyawan pada tahun 2020 hingga 2022 berikut ini:

Penilaian Kinerja Karyawan	Rata-rata	Tahun			Nilai
		2020	2021	2022	
(Kualitas) Hasil Kinerja	8%	9	8	6	88
Kuantitas (Kecepatan)	5%	5	7	8	86
Tanggung Jawab	6%	7	5	6	86
Pelaksanaan Tugas	4%	5	2	5	84

Tabel 1. 2 Daftar Kompensasi PT Asuransi Allianz Indonesia (Telemarketing) BSD, Tangerang Selatan Periode tahun 2020 – 2022

Sumber: Asisten Manajer PT Asuransi Allianz Indonesia (Telemarketing) BSD, Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel di atas, pegawai yang menerima bonus prestasi pada tahun 2020 dan 2021 tetap menerima Rp. 20.000 apabila target penjualannya terpenuhi pada hari itu juga atau sesuai kesepakatan atasannya. Namun pada tahun 2022 terjadi penurunan kompensasi hanya sebesar Rp. 10.000 diberikan jika target penjualan terpenuhi pada hari itu. Adapun *reward* yang diperoleh jika menjadi sales terbaik pada tahun 2020 mendapatkan Rp.500.000, sedangkan pada tahun 2021 dan tahun 2022

terjadi penurunan yaitu hanya Rp. 300.000. Adapun bonus perpanjangan kontrak, pada tahun 2020 akan diperoleh setiap per enam (6) bulan sekali, tetapi pada tahun 2022 terjadi perubahan yaitu per tiga (3) tahun sekali.

Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan Telemarketing PT Asuransi Allianz Tahun 2020 – 2022

Jenis Kompensasi	Tahun		
	2020	2021	2022
Asuransi Kesehatan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan
Bonus <i>Achievement</i>	Rp. 20.000/Target Harian	Rp. 20.000/Target Harian	Rp. 10.000/Target Harian
<i>Reward The Best Sales</i>	Rp. 500.000/Bulan	Rp. 300.000/Bulan	Rp. 300.000/Bulan
Uang Perpanjangan Kontrak	Per 6 Bulan	Per 6 bulan	Per 3 Tahun
Pensiun/Pesangan	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan Perusahaan

Sumber: Asisten Manajer PT Asuransi Allianz Indonesia (Telemarketing) BSD, Tangerang Selatan.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal walaupun sudah dilakukan pelatihan kerja setiap tahunnya. Seperti penilaian kinerja berdasarkan hasil kinerja pada tahun 2020 mendapatkan nilai 90, tahun 2021 dengan nilai 88 dan 2022 semakin turun dengan nilai 86. Adapun penilaian karyawan berdasarkan kecepatan kinerja pada tahun 2020 diperoleh nilai 85, tahun 2021 dengan nilai 87 dan tahun 2022 turun dengan nilai 86. Pada penilaian tanggung jawab karyawan pada tahun 2020 mendapatkan nilai 87, tahun 2021 dengan nilai 85 dan tahun 2022 mendapatkan nilai 86, dan pada penilaian berdasarkan pelaksanaan tugas pada tahun 2020 mendapatkan nilai 85, pada tahun 2021 mendapatkan nilai 82 sedangkan pada tahun 2022 mendapatkan nilai 85.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan (Training) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing di PT Asuransi Allianz BSD”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tugas mengendalikan dan mengawasi suatu sistem dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas dalam suatu perusahaan disebut dengan manajemen.

Ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan inilah yang didefinisikan oleh Hasibuan (2016) sebagai manajemen.

Proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengawasan atas tindakan personel perusahaan serta penggunaan sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah manajemen, menurut Handoko (2012).

Untuk mendefinisikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber lainnya, Afandi (2018) menyatakan bahwa “manajemen adalah suatu proses kerja yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengaktifan, dan pengaturan”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu seni sekaligus ilmu yang berhubungan dengan pengorganisasian, perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan proses melalui penggunaan sumber daya lain dan sumber daya manusia.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini disebut penelitian asosiasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017), “studi yang mencoba menemukan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih” itulah yang dimaksud dengan penelitian asosiasi. Studi asosiatif ini dengan demikian dapat digunakan untuk mengembangkan teori yang mengontrol, memprediksi, dan menjelaskan suatu peristiwa. Tujuan dari studi empiris ini adalah untuk menyelidiki dan menentukan apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan gaji.

#### Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi secara akurat dan ciri-cirinya perlu diselidiki secara menyeluruh dan eksplisit. “Sampel adalah bagian dari kuantitas dan ciri suatu populasi,” klaim Sugiyono (2013). Arikunto (2015) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang menjadi subjek penelitian.

“Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk diterapkan dalam penelitian,” klaim Sugiyono (2016). Pendekatan sampling jenuh adalah yang digunakan dalam penelitian ini. “Sampling jenuh merupakan pendekatan penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel,” klaim Sugiyono (2016). Sensus, yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi, merupakan kata lain dari sampel jenuh. Delapan puluh pekerja telemarketing PT Asuransi Allianz, BSD dijadikan sampel penelitian.

#### Teknik Analisis Data.

Menurut Sugiyono (2015) yang menyatakan “dalam penelitian kuantitatif Analisis data yaitu suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Mengelompokkan data menurut variabel dan jenisnya, mentabulasi data menurut variabel, menyajikan data menurut variabel yang diperiksa, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, semuanya merupakan contoh data. kegiatan analisis. Teknik analisis data berikut diterapkan dalam penelitian ini:

#### Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) “Reliabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Adapun menurut Sugiyono (2016) berpendapat bahwa “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017) menyatakan “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Keandalan digambarkan sebagai memiliki kualitas yang terkait dengan akurasi, ketelitian, dan konsistensi dalam uraian yang diberikan di atas. Jika sekelompok individu diukur beberapa kali dan, selama aspek yang diuji tetap sama, diperoleh temuan yang cukup



konsisten, maka metode tersebut dianggap dapat dipercaya.

#### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya dalam suatu model regresi berdistribusi normal. "Model regresi yang layak adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal," klaim Ghozali (2017). Oleh karena itu, nilai residu menjadi subjek uji normalitas bukan masing-masing variabel. Oleh karena itu, tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi secara teratur atau tidak.

Sebelum data dianalisis menggunakan model penelitian yang disarankan, dilakukan uji normalitas. Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui sebaran data pada suatu variabel tunggal yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang berdistribusi normal merupakan jenis data yang baik dan relevan untuk mendukung metode penelitian tersebut. Berikut langkah-langkah uji normalitas dengan menggunakan SPSS:

#### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen dengan model regresi. "Uji multikolinieritas mencoba menilai apakah terdeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi," klaim Ghozali (2016). Artinya tidak boleh ada hubungan apapun antar variabel independen dalam model regresi yang layak. Variabel independen tidak ortogonal jika menunjukkan korelasi satu sama lain. Variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol di antara mereka disebut sebagai variabel ortogonal.

"Jika terbukti terjadi multikolinieritas, disarankan untuk menghilangkan salah satu variabel independen yang ada dari model,

kemudian mengulangi pembangunan model regresi," seperti yang diungkapkan Singgih Santoso (2015). Nilai toleransi atau Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan dengan perhitungan sebagai berikut untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi:

#### Analisis Kuantitatif

Penelitian untuk mengevaluasi keadaan nilai dampak dan relevansinya dikenal dengan analisis kuantitatif. "Pendekatan verifikatif merupakan penelitian yang mencoba menentukan keterkaitan antara 2 (dua) variabel atau lebih," klaim Sugiyono (2016). Mengingat hal ini, temuan analisis ini akan memberikan tanggapan awal terhadap pertanyaan yang diajukan tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tahapan analisis yang diselesaikan adalah:

#### Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya keterkaitan antara variabel independen dan dependen maka dilakukan analisis regresi sederhana. Penelitian ini memperjelas seberapa besar dampak yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan. Menurut Iqbal (2014) menyatakan "regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y)". Variabel X merupakan "variabel independen yaitu besaran variabel yang akan memberikan pengaruh terhadap besaran variabel terikat", sedangkan variabel Y merupakan "variabel dependen atau variabel terikat yaitu besaran variabel yang akan dipengaruhi oleh besaran variabel bebas", dalam hal ini adalah "Pelatihan (training) kerja dan Kompensasi untuk mengetahui hubungan dengan Kinerja karyawan"

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengolahan Data

#### Reliabilitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan (X1)	85,80	51,605	0,860	0,755

Kompensasi (X2)	78,24	35,601	0,760	0,905
Kinerja Karyawan (Y)	94,16	58,594	0,787	0,833

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa : variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dari masing-masing nilai Cronbach's Alpha lebih besar dengan nilai standar 0.60:.

### Uji Normalitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Pelatihan	Kompensasi	Kinerja Kerja	
N	80	80	0	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,30	41,83	35,11
	Std. Deviation	3,282	4,278	3,146
Most Extreme Differences	Absolute	0,109	0,097	0,139
	Positive	0,108	0,065	0,139
	Negative	-0,109	-0,097	0,136
Tes Statistic		0,109	0,097	0,139
symp. Sig. (2-tailed)		.019 <sup>c</sup>	.059 <sup>c</sup>	.001 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0,273	0,409	0,083
Point Probability		0,000	0,000	0,000
a. Tes disatribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Nilai Exact Sig ditentukan dengan menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Mengingat setiap

variabel 2-tailed lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05), maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
el		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2,431	,458		0,989	0,326		
	Pelatihan (X1)	0,676	0,088	0,752	7,650	0,000	0,409	2,445
	Kompensasi (X2)	0,063	0,060	0,104	1,056	0,294	0,409	2,445

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai toleransi masing-masing sebesar 0,409 dan 0,1 berdasarkan tabel sebelumnya. Variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2)

menghasilkan nilai VIF sebesar 2,445 kurang dari 10. Angka tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinieritas pada data dan tidak adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 4. 4 Kriteria Autokorelasi Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	“Ada Autokorelasi”
1,100 - 1,550	“Tanpa Kesimpulan”
1,550 - 2,460	“Tidak Ada Autokorelasi”
2,460 - 2,900	“Tanpa Kesimpulan”
> 2,900	“Ada Autokorelasi”

Sumber: ALgifari:2015

Tabel 4. 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 <sup>a</sup>	0,696	0,688	1,649	1,831
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)					
b. Dependents Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,831 berdasarkan tabel sebelumnya menunjukkan

tidak terjadi autokorelasi karena berada pada rentang 1,550 dan 2,460.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,767	1,443		1,918	0,059	
Pelatihan	-0,020	0,046	-0,070	-0,445	0,657	
Kompensasi	-0,013	0,035	-0,058	-0,367	0,714	
a. Dependent Variabel: RES3						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas karena masing-masing variabel memperoleh nilai sig lebih besar dari nilai sig 5% (0,05),

seperti terlihat pada tabel diatas, dimana nilai sig untuk variabel pelatihan (X1) dan variabel kompensasi (X2) masing-masing sebesar 0,657 dan 0,714.

**Regresi Linier Sederhana**

Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linier Sederhana Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,544	2,457		1,035	0,304	

	Pelatihan (X1)	0,748	0,057	0,832	13,22 0	0,000
--	----------------	-------	-------	-------	------------	-------

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,544 + 0,748 X1$$

Y = Kinerja Karyawan  
 Konstanta = 2,544  
 Pelatihan (X1) = 0,748

### Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linier Berganda Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,431	2,458		0,989	0,326
Pelatihan (X1)	0,676	0,088	0,752	7,650	0,000
Kompensasi (X2)	0,063	0,060	0,104	1,056	0,294

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Persamaan di atas menunjukkan bahwa “variabel bebas pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki koefisien positif, yang artinya mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)”. Adapun penjelasan dari bentuk persamaan regresi linier sederhana di atas sebagai berikut:

1. “Jika pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) diasumsikan sebagai nol, maka kinerja karyawan bernilai 2,431”

2. “Jika pelatihan (X1) ditingkatkan 100%, maka akan terjadi peningkatan juga terhadap kinerja karyawan sebesar 0,676”
3. “Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan terjadi peningkatan juga terhadap kinerja karyawan sebesar 0,063”

### Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 <sup>a</sup>	0,691	0,687	1,651	1,859

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, “diperoleh nilai koefisien sebesar 0,832 atau 83,2% yang terletak diantara nilai 0,800 – 1,000 yang artinya variabel pelatihan (X1) memiliki pengaruh

sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini”.



Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 <sup>a</sup>	0,465	0,458	2,174	2,239
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, “diperoleh nilai koefisien sebesar 0,682 atau 68,2% yang terletak diantara nilai 0,600 – 0,799 yang artinya variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh

kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini”.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 <sup>a</sup>	0,696	0,688	1,649	1,831
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, “diperoleh nilai koefisien sebesar 0,834 atau 83,4% yang terletak diantara nilai 0,800 – 1,000 yang artinya variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2)

bersama-sama memiliki pengaruh sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini”.

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 <sup>a</sup>	0,691	0,687	1,651	1,859
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, “diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,691 yang artinya variabel pelatihan (X1) memberikan

pengaruh kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,1%”.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 <sup>a</sup>	0,465	0,458	2,174	2,239
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, “diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,465 yang

artinya variabel kompensasi (X2) memberikan pengaruh kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,5%”.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 <sup>a</sup>	0,696	0,688	1,649	1,831
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, “diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,696 yang artinya variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara Bersama-sama memberikan pengaruh kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini”.

#### Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sartika, D. (2021) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan gaji mempunyai pengaruh secara parsial satu sama lain. Temuan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yang positif pada thitung 4,296 pada tingkat signifikansi 0,000 mendukung hal tersebut. Kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh remunerasi, dengan korelasi positif terdapat pada t 2,175 dan tingkat signifikansi 0,032. Kurniawan dkk. (2021) menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian lain. Hal ini didukung dengan nilai uji t hitung sebesar 2,884 lebih tinggi dari t tabel 1,997, dan nilai probabilitas sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Menurut penelitian Angel dan Rudy (2018), pelatihan mempunyai dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan; secara spesifik, temuan uji t menunjukkan nilai sig sebesar 0,004, lebih kecil dari nilai sig sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 69,1% dari variabel pelatihan (X1) yang ditunjukkan dengan nilai determinasi sebesar 0,691 untuk persamaan regresi linier sederhana  $Y = 2,544 + 0,748X$ . Bila nilai sig 0,000 < nilai sig 5% (0,05) dan nilai t hitung > t tabel atau 13,220

> t tabel 1,664 maka diperoleh melalui pengujian hipotesis maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap pelatihan. variabel terhadap variabel kinerja karyawan telemarketing PT Asuransi Allianz BSD.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan (Training) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing di PT. Asuransi Allianz BSD” adalah sebagai berikut:

- Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. Kinerja staf telemarketing Asuransi Allianz BSD dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan.
- Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. Kinerja staf telemarketing Asuransi Allianz BSD dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji mereka.
- Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. Kinerja staf telemarketing Asuransi Allianz BSD dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh remunerasi dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agung Anugrah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 8 (4), 466-477.
- Angel R, dan Rudy S. Wenas. (2018.) *Pengaruh*

- Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6 (4.)
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- [5] Arikunto, S. (1998) Pendekatan Penelitian.
- [6] Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- [7] Debby E. Safitri. (2019.) *Pengaruh Pelatihan Kinerja Karyawan.* Jurnal Dimensi, 8 (2), 240-248.
- [8] Ervin, M.Lumban Raja. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara.* Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4 (3).
- [9] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Handoko Hani. T, 2013. Manajemen. BPFE Yogyakarta.
- [11] Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- [12] Hasibuan S.P Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta. PT Bumi Askara.
- [13] Hendri R. (2015.) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Saria.* Jurnal Apresiasi Ekonomi 3 (3), 186-197.
- [14] Istijanto. 2014. Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [15] Karyono dan Ahmad Gunawan. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia.* Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Vol 4 (2), 20-30.
- [16] Kurniawan, Dani dan Dr. Mukhaer Pakkanna. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.* Jurnal IJEA: *Journal Indonesian of Economics Application.* Vol 3 (1), 29-36.
- [17] Lutfi, M, dkk. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk di Jakarta).* Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM. Vol 1 (1). 93-105.
- [18] Mangkunegara Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Mila, Badriah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- [20] Panggabean. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [21] Pratama, R Andika. dan Magdalena. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergy Utama Raya Periode.* Journal of Current Reseach in Business and Economics 1 (1), 18-33.
- [22] Rio V. Bolung, dkk. (2018.) *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 6 (3).
- [23] Sartika, D. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan.* Jurnal KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 6 (4).
- [24] Sedarmayanti, P. (2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Reflika Aditama.
- [25] Simamora, H. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi ke empat, cetakan kedua. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- [26] Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [27] Sondang, P. Siagian. (1998). Fungsi-fungsi Manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.
- [28] Sugiyono, D. (2013) Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [29] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung Alfabeta.
- [30] Sulistiani dan Rosida. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [31] Supangat, Andi, 2010, Statistik DAlam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [32] Torang, Syamsir. (2014). Organisasi Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [33] Uha, Ismail Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana. Jakarta.
- [34] Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. Rajawali Pers.
- [35] Yandra R dan Edi Y. (2021.) *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam.* Jurnal As-Said 1 (2), 87-96.